Die Ausgestaltung von Sozialplänen eine rechtstatsächliche Untersuchung

INAUGURAL-DISSERTATION
zur Erlangung des akademischen Grades eines
Doktors der Rechte
durch die Rechtswissenschaftliche Abteilung
der Ruhr-Universität Bochum

vorgelegt von
Willi Fritsch
aus Gelsenkirchen

1976

Die Ausgestaltung von Sozialplänen eine rechtstatsächliche Untersuchung

INAUGURAL-DISSERTATION
zur Erlangung des akademischen Grades eines
Doktors der Rechte
durch die Rechtswissenschaftliche Abteilung
der Ruhr-Universität Bochum

vorgelegt von
Willi Fritsch
aus Gelsenkirchen

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Dekan:	Prof. Dr. Wolfgang Gitter
Erster Berichterstatter:	Prof. Dr. Wolfgang Gitter
Zweiter Berichterstatter:	Prof. Dr. Peter-Hubert Naendrup
Tag der mündlichen Prüfung:	1. Dezember 1976

I. Problemstellung S. 2

II. Rechtstatsächliche Untersuchungen S. 2

1. Grundlagen der Untersuchung S. 2

2. Aufbau der Untersuchung S. 5

A. Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes unter Fortdauer des Arbeitsverhältnisses im Unternehmen. S. 7

1. Umsetzung S. 7
1.1 Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes S. 9
1.2 Umschulung S. 11
1.3 Lohnausgleich S. 15

2. Versetzung S. 22
2.1 Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes S. 22
2.2 Umschulung S. 22
2.3 Lohnausgleich S. 22
2.4 Wegegeld- und Fahrzeitausgleich S. 22
2.5 Fahrgelderstattung S. 23
2.6 Familienheimfahrt S. 25
2.7 Trennungsentschädigung S. 26
2.8 Wohnraumbeschaffung u. Umzugskostenregelung S. 27
2.9 Verlängerter Kündigungsschutz S. 3o

3. Konzernversetzung S. 32

B. Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes unter Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch unter Fortdauer einer unmittelbaren Beziehung aus dem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen. S. 38

1. Vermittlung S. 38

2. Überbrückungsregelung S. 42

2.1 Regelung für ältere Arbeitnehmer S. 43

2.1.1 Überbrückungshilfe mit festen Beträgen S. 44

2.1.2 Berechnung der Überbrückungshilfe nach dem Brutto-Einkommen S. 46

2.1.3 Berechnung der Überbrückungshilfe nach dem Netto-Einkommen S. 53

2.2 Überbrückungsregelung für sonstige Arbeitnehmer S. 62

2.3 Wirtschaftliche Auswirkung der Überbrückungsregelung, dargestellt auf der Basis der Berechnung der Überbrückungshilfe nach dem Netto-Einkommen S. 68

3. Pensionierung S. 71

3.1 Betriebliche Altersrente bei vorzeitiger Pensionierung S. 75

3.1.1 Berechnung der betrieblichen Altersrente S. 76

3.1.2 Beginn der Zahlung der betrieblichen Altersrente S. 78

3.1.3 Ruhen der betrieblichen Altersrente S. 8o

3.2 Urlaubsregelung im Jahr des Ausscheidens S. 81

3.3 Zahlung der Jahresprämien bzw. des Weihnachtsgeldes für das Jahr des Ausscheidens S. 83

3.4 Anerkennung von Betriebsjubiläen S. 84

3.5 Werkswohnungen S. 85

3.6 Werksdarlehen S. 86

C. Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes unter Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitigem Fortfall aller unmittelbaren Beziehungen zum Unternehmen S. 87

1. Abfindung S. 88

1.1 Abfindung nach Betriebszugehörigkeit S. 88

1.2 Abfindung nach Dauer der Betriebszugehörigkeit und Lebensalter S. 95

1.2.1 Regelung mit Festbeträgen S. 96

1.2.2 Regelung nach Monatsverdiensten S. 1o5

1.3 Abfindung nach Dauer der Betriebszugehörigkeit und Familienstand S. 132

1.4 Abfindung nach vorgegebener Gesamtsumme S. 134

2. Überbrückungshilfe S. 136

3. Unverfallbare Anwartschaft auf eine betriebliche Altersrente S. 136

4. Wiedereinstellung S. 143

5. Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld S. 145

6. Jahresprämien (Weihnachtsgeld) S. 146

7. Jubiläumsvergütung S. 15o

8. Freizeit für Arbeitsplatzsuche S. 151

9. Werkswohnung S. 152

1o. Werksdarlehen S. 155

11. Sterbegeld S. 156

12. Wettbewerbsverbot S. 158

13. Härtefonds S. 16o

III. Rechtliche Würdigung

1. Grundsätze der Untersuchung S. 167

2. Vergleich der rechtlichen Regelung des Beteiligungsrechtes des Betriebsrates bei Betriebsänderungen nach BetrVG 1952 und 1972. S. 17o

a) Welche Tatbestandsmerkmale lösen nach § 72 BetrVG 1952 bzw. § 111 BetrVG 1972 ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen aus? S. 176

b) Abgrenzung zwischen Interessenausgleich und Sozialplan S. 177

c) Verfahren bei Nicht-Einigung der Beteiligten zur Wahrung des Beteiligungsrechtes des Betriebsrates bei Betriebsänderungen S. 185

d) Der Nachteilsausgleich als Rechtsfolge der Verletzung des Beteiligungsrechtes des Betriebsrates bei Betriebsänderungen S. 192

e) Unterschiedliche Bedeutung des Nachteilsausgleiches nach altem und neuem Gesetz S. 197

3. Verfahrensablauf für die Aufstellung eines konkreten Sozialplanes. S. 2o3

a) Erste Stufe: Unterrichtung S. 2o9

aa) Rechtzeitige Unterrichtung S. 213

ab) Umfassende Unterrichtung S. 215

b) Zweite Stufe: Beratung S. 222

c) Dritte Stufe: Interessenausgleich S. 225

d) Vierte Stufe: Sozialplan S. 227

4. Dogmatische Einordnung des Begriffs der "wirtschaftlichen Nachteile" S. 23o

5. Rechtsnatur des Sozialplanes S. 235

6. Inhalt der Sozialpläne S. 24o

7. Grenzen des Sozialplanes S. 247

a) Belegschaft S. 247
b) Kündigungen S. 249
c) Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Erstellung des Sozialplanes S. 257
d) Funktionelle Zuständigkeit S. 261
e) Gesetzliche Grenzen der Regelungsbefugnisse S. 263
f) Höhe der Abfindung S. 264

8. Der Sozialplan und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen, insbesondere bei Kündigungen und Versetzungen S. 265

a) Kündigung S. 266
b) Versetzung S. 269

9. Sonderprobleme des Sozialplanes S. 275

a) Zumutbarkeit der Arbeitsplätze S. 275
b) Verlängerter Kündigungsschutz S. 282
c) Sozialplan und Betriebsübergang S. 286
d) Sozialplan und Arbeitsförderungsgesetz S. 289
e) Sozialplan und gesetzliche Arbeitsplatzbestimmungen S. 294
f) Sozialplan und Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung S. 297
g) Sozialplan und Gratifikationen S. 3o3
h) Sozialplan und Aufhebung von Wettbewerbsverboten S. 3o7

IV. Schlußbemerkung S. 313

Literaturverzeichnis

Ammermüller	Abfindungen an Arbeitnehmer wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zeitschrift: Der Betrieb, Beilage Heft 1o, Jahrgang 1975.
Arbeitsring Chemie	Betriebsverfassungsgesetz 1972.
Bohn	Das Betriebsverfassungsgesetz - 1962.
Dietz-Richardi	Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. 5. Auflage - 1973.
Dütz	Betriebsverfassungsrechtliche Auskunftspflichten im Unternehmen. Festschrift für Harry Westermann S. 37 ff.
Dütz-Schülin	Das Betriebsverfassungsrecht in seiner dogmatischen und systematischen Fortentwicklung. Zeitschrift für Arbeitsrecht, Jahrgang 1975 S. 1o3 ff.
Fabricius, Kraft, Thiele, Wiese	Betriebsverfassungsgesetz, Gemeinschaftskommentar.
Fenge	Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung zur betrieblichen Altersversorgung. Zeitschrift: Der Betrieb, Jahrgang 1975 S. 5o ff.
Fitting-Auffarth Kaiser	Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 1o. Auflage 1972.
Hanau	Probleme der Mitbestimmung des Betriebsrates über den Sozialplan. Zeitschrift für Arbeitsrecht, Jahrgang 1974 S. 89 ff.
Heinze	Der Sozialplan in Konkurs und Vergleich. Zeitschrift: Der Betrieb, Jahrgang 1974 S. 1814 ff.
HGB	Großkommentar 3. Auflage 1967.
Hueck-Nipperdey	Grundriß des Arbeitsrechts, 3. Auflage - 1965.
Hueck-Nipperdey	Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Band: Kollektives Arbeitsrecht, 2. Halbband, 7. Auflage - 197o.
Knevels-Ortlepp	Gratifikationen, Anwesenheits- und Treueprämien, Tantiemen - 1973.
Matthes	Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen. Zeitschrift: Der Betrieb, Jahrgang 1972 S. 286 ff.

Palandt	Bürgerliches Gesetzbuch, Kurzkommentar, 33. Auflage - 1974.
Reyer	Gratifikationen, Tantiemen, Sonderzulagen - 19
Richardi	Sozialplan und Konkurs.
	Schriftenreihe: Der Betrieb - 1974.
Rumpff	Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten - 1972.
Rumpff	Die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung in wirtschaftlichen Angelegenheiten.
	Zeitschrift: Der Betrieb - Berater, Jahrgang 1972 S. 325 ff.
Schlegelberger	HGB 4. Auflage 1965.
Schönefelder, Kranz, Wanka	Arbeitsförderungsgesetz.
Vogt	Sozialpläne in der betrieblichen Praxis - 1974
Wanngat	Lehrbuch des Sozialversicherungsgesetzes - 196

Abkürzungen

a. a. O.	= am angegebenen Ort
Abs.	= Absatz
AFG	= Arbeitsförderungsgesetz
a. M.	= anderer Meinung
Anm.	= Anmerkung
AP	= Arbeitsrechtliche Praxis
Arbeitsring Chemie	= Arbeitsring Chemie; Betriebsverfassungsgesetz 1972
ArbGG	= Arbeitsgerichtsgesetz
ArbPlSchG	= Arbeitsplatzschutzgesetz
Art.	= Artikel
BAfA	= Bundesanstalt für Arbeit
BAG	= Bundesarbeitsgericht
BAnz	= Bundesanzeiger
BB	= Der Betriebsberater
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl	= Bundesgesetzblatt
Betr.VG 1952	= Betriebsverfassungsgesetz vom 11.1o.1952
Betr.VG 1972	= Betriebsverfassungsgesetz vom 15.1.1972
bzw.	= beziehungsweise
DB	= Der Betrieb
Dietz-Richardi	= Dietz-Richardi; Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnungen, 5. Auflage 1973
DIW	= Deutsches Industriewirtschafts-Institut, Berlin
d. h.	= das heißt
Dütz-Schülin ZfA	= Dütz-Schülin: Das Betriebsverfassungsgesetz in seiner dogmatischen und systematischen Fortentwicklung; Zeitschrift für Arbeitsrecht, Jahrgang 1975 S. 1o3 ff
evtl.	= eventuell
f u. ff	= folgende
Fabricius GK	= Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese: Betriebsverfassungsgesetz, Gemeinschaftskommentar
FAZ	= Frankfurter Allgemeine Zeitung
Fitting-Auffarth	= Fitting-Auffarth-Kaiser: Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 1o. Auflage 1972

GewO	= Gewerbeordnung
GG	= Grundgesetz
Hanau, ZfA	= Hanau: Probleme der Mitbestimmung des Betriebsrates über den Sozialplan, Zeitschrift für Arbeitsrecht, Jahrgang 1974 S. 89 ff
Heinze, DB	= Heinze: Der Sozialplan in Konkurs und Vergleich, Zeitschrift: Der Betrieb, Jahrgang 1974 S. 1814 ff
HGB	= Handelsgesetzbuch
HGB-Großkom.	= HGB, Großkommentar, 3. Auflage, 1967
Hueck-Nipperdey II Bd. 2	= Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts 7. Auflage, Band II: Kollektives Arbeitsrecht, 2. Halbband
i. d. S.	= in diesem Sinne
i. V. m.	= in Verbindung mit
Jahrg.	= Jahrgang
Kraft GK	= Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese: Betriebsverfassungsgesetz, Gemeinschaftskommentar
KSchG	= Kündigungsschutzgesetz
LAG	= Landesarbeitsgericht
Matthes-DB	= Matthes: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen, Zeitschrift: Der Betrieb, Jahrg. 1972 S. 286 ff
Meisel	= Meisel: Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten, 4. Auflage - 1974
MuSchG	= Mutterschutzgesetz
NJW	= Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	= Nummer (des Sozialplanes)
o.	= oben
Palandt	= Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, Kurzkommentar, 33. Auflage 1974
Richardi, Sozialplan	= Richardi: Sozialplan und Konkurs Schriftenreihe: Der Betrieb 1974
Rumpff, Mitbestimmung	= Rumpff; Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten - 1972
Rumpff, BB	= Rumpff: Die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Zeitschrift: Der Betriebsberater, Jahrg. 1972 S. 325 ff
RVO	= Reichsversicherungsordnung
S.	= Seite

s.	= siehe
SAE	= Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
Schlegelberger	= Schlegelberger-Schroeder, Kommentar zum HGB, 4. Auflage 1965
SchwBeschG	= Schwerbeschädigtengesetz
Thiele GK	= Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese: Betriebsverfassungsgesetz, Gemeinschaftskommentar
u.	= unten
u. a.	= und andere
Vogt, Sozialpläne	= Vogt: Sozialpläne in der betrieblichen Praxis - 1974
Wiese GK	= Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese: Betriebsverfassungsgesetz, Gemeinschaftskommentar
z. B.	= zum Beispiel
ZfA	= Zeitschrift für Arbeitsrecht
Ziff.	= Ziffer
ZPO	= Zivilprozeßordnung
z. T.	= zum Teil

§ - ohne nähere Gesetzes-Angabe bezieht sich immer auf angeführten § des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15.1.1972.

Verzeichnis der untersuchten und dargestellten Sozialpläne

Nr. 1: Industriezweig: Eisen- und Stahlindustrie, Art der Betriebsänderung: Betriebseinschränkung, Jahr: 1966, Reglungsumfang: Präambel und 7 Vorschriften, gegliedert I-VII, Reglungsinhalt: neben Form- und Verfahrensvorschriften in I, II, V-VII vorrangig die Regelung von Unterstützungsleistungen, und zwar in III von Ausgleichszahlungen und Überbrückungshilfen, in IV von sonstigen sozialen Leistungen.

Nr. 2: Industriezweig: Eisen- und Stahlindustrie, Art der Betriebsänderung: Betriebseinschränkung, Jahr: 1966, Reglungsumfang: 8 Vorschriften, gegliedert 1-8, Reglungsinhalt: neben Form- und Verfahrensvorschriften in 1, 5-8 die Reglung der Ansprüche auf Betriebsrente in 2-4.

Nr. 3: Industriezweig: Baustoffindustrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1966, Reglungsumfang: 5 Vorschriften, gegliedert I-V mit Untergliederungen, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, IV, V, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in II, bei Entlassungen in III.

Nr. 4: Industriezweig: Maschinenbau, Art der Betriebsänderung: Teilstillegung, Jahr: 1966, Reglungsumfang: 7 Vorschriften, gegliedert I-VII, mit besonderen Fallreglungen in III, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, II, IV-VII, Reglung der Ansprüche bei Weiterbeschäftigung im eignen Unternehmen in III, 1, bei Versetzung im Konzernbereich oder zu anderen Unternehmen in III, 2, 3, bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand in III, 4, bei Entlassungen in III, 5.

Nr. 5: Industriezweig: Stahl- und Eisenbau, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1966, Reglungsumfang:

Zu Nr. 5: 3 Vorschriften, gegliedert I-III mit Untergliederungen. Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in II, 1 und 2, bei Entlassungen in II, 3-6, Reglung sonstiger Fragen in III.

Nr. 6: Industriezweig: Maschinenbau, Art der Betriebsänderung: Betriebseinschränkung, Jahr: 1967, Reglungsumfang: 4 Vorschriften, gegliedert I-IV mit Untergliederungen in II, III, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I und II, Reglung der Ansprüche bei Entlassungen in III und IV.

Nr. 7: Industriezweig: Stahl- und Eisenbau, Art der Betriebsänderung: Betriebseinschränkung, Jahr: 1967, Reglungsumfang: 3 Vorschriften, gegliedert I-III mit Untergliederungen, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in II, lund 2, bei Entlassungen in II 3-6, Reglung sonstiger Fragen in III.

Nr. 8: Industriezweig: Chemische Industrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1969, Reglungsumfang: Präambel und 21 Vorschriften, gegliedert in Ziff. 1-21, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in Ziff. 1, 17, 19-21, Reglung der Ansprüche bei Entlassungen in Ziff. 2, 3, 5-8, 18, bei Versetzungen in Ziff. 4, Reglung sonstiger Fragen in Ziff. 9-16.

Nr. 9: Industriezweig: Chemische Industrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 197o, Reglungsumfang: 3 Vorschriften, gegliedert I-III mit Einzelvorschriften in III in §§ 1-19, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, II, III § 15-19, Reglung der Ansprüche bei Entlassungen in III §§ 1, 4-8, bei Versetzungen in III §§ 2, 3, Reglung sonstiger Fragen in III §§ 9-14.

Nr. 1o: Industriezweig: Faserindustrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 197o, Reglungsumfang: 16 Vorschriften, gegliedert in Ziff. 1-16, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in Ziff. 12-16, Reglung der Abfindung in Ziff. 1 und 2, Reglung sonstiger Fragen in Ziff. 3-11.

Nr. 11: Industriezweig: Baustoffindustrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 197o, Reglungsumfang: 14 Vorschriften, gegliedert in I-XIV, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, XIII, XIV, Reglung der Ansprüche bei Entlassungen in II-IV, bei Versetzung in V, VI, Reglung sonstiger Fragen in VII-XII.

Nr. 12: Industriezweig: Maschinenbau, Art der Betriebsänderung: Betriebseinschränkung - Pensionierung älterer Angestellter - Jahr: 197o, Reglungsumfang: 4 Vorschriften, gegliedert in Ziff. 1-4 mit Untergliederung besonders in Ziff. 2, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in Ziff. 1 und 4, Reglung der Überbrückungshilfe und der Nebenfolgen der vorzeitigen Pensionierung in Ziff. 2 und 3.

Nr. 13: Industriezweig: Textilindustrie ?, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1971.
Sozialplan aufgestellt durch Vermittlungsstelle.
Wesentlicher Inhalt des Spruchs der Vermittlungsstelle ist die Festlegung der Kriterien, nach denen eine bestimmte Summe: DM 475.ooo,-- auf die betroffenen Arbeitnehmer (334) aufgeteilt wird.

Nr. 14: Industriezweig: Kunststoffverarbeitende Industrie, Art der Betriebsänderung: Betriebseinschränkung, Jahr: 1971, Reglungsumfang: 11 Vorschriften, gegliedert in I-XI, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, VIII-XI, wesentlicher Inhalt ist die Reglung der Abfindung und der Nebenfolgen der Entlassung in II-VII.

Nr. 15: Industriezweig: Baustoffindustrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung eines Zweigwerkes, Jahr: 1971, Reglungsumfang: 7 Vorschriften, gegliedert in Ziff. 1-7, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in Ziff. 1, 4-7, Reglung der Ansprüche bei Entlassung oder Versetzung in Ziff. 2, der Nebenfolgen der Entlassung in Ziff. 3.

Nr. 16: Industriezweig: Papierindustrie, Art der Betriebsänderung: Fusion, Jahr: 1971, Reglungsumfang: Präambel und 12 Vorschriften, gegliedert in Ziff. 1-12, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in Ziff. 1, 2, 10-12, eingehende Reglung der Versetzungen und ihrer Auswirkungen für die Arbeitnehmer in Ziff. 3-5, der Entlassungen und ihrer Nebenfolgen in Ziff. 6-9.

Nr. 17: Industriezweig: Kunststoffverarbeitende Industrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1971, Reglungsumfang: 11 Vorschriften, gegliedert in §§ 1-11, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in §§ 1, 2, 10, 11, Reglung der Abfindung in §§ 3, 8 und der Nebenfolgen der Entlassung in §§ 4-7.

Nr. 18: Industriezweig: Kunststoffverarbeitende Industrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1971, Reglungsumfang: 12 Vorschriften, gegliedert in I-XII, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, VIII-XII, Reglung der Abfindung in II, der Nebenfolgen der Entlassung in III-VII.

Nr. 19: Industriezweig: Maschinenbau, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1971, Reglungsumfang: 9 Vorschriften, gegliedert in Ziff. 1-9, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in Ziff. 1, 9, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen im Konzernbereich in Ziff. 2-4, bei vorzeitiger Pensionierung in Ziff. 5, bei Entlassungen in Ziff. 6 und 7.

Nr. 2o: Industriezweig: Chemische Industrie, Art der Betriebsänderung: Produktionsumstellung, Jahr: 1971, Reglungsumfang: 4 Vorschriften, gegliedert in I-IV mit Untergliederungen, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, IV, Reglung der Ansprüche bei Entlassung in II (Abfindung) und in III (Anpassungsbeihilfen).

Nr. 21: Industriezweig: Eisen- und Stahlindustrie, Art der Betriebsänderung: Betriebseinschränkung, Jahr: 1971, Reglungsumfang: 2 Abschnitte I und II; die eigentliche Sozialplanreglung enthält II in den Ziff. 1-7, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, II Ziff. 6, 7, Reglung der Ansprüche bei vorzeitiger Pensionierung in II Ziff. 1, bei Versetzungen in II Ziff. 2-3, bei Entlassungen in II Ziff. 4, bei Umschulungen in II Ziff. 5.

Nr. 22: Industriezweig: Chemische Industrie, Art der Betriebsänderung: Betriebsstillegung und Betriebsverlagerung, Jahr: 1971, Reglungsumfang: 17 Vorschriften, gegliedert in I-XVII, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in XIV, XVI, XVII, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in II und VIII, bei Entlassungen in I, III-VII, IX-XIII, XV.

Nr. 23: Industriezweig: Maschinenbau, Art der Betriebsänderung: Teilstillegung, Jahr: 1972, Reglungsumfang: 8 Vorschriften und als Anhang: Tabelle der Abfindungsansprüche, gestaffelt nach Alter und Betriebszugehörigkeit, gegliedert in I-VIII, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, VIII, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in II und III, bei vorzeitiger Pensionierung in IV, bei Entlassungen in V-VII.

Nr. 24: Industriezweig: Maschinenbau, Art der Betriebsänderung: Betriebsverlegung, Jahr: 1972, Reglungsumfang: 3 Vorschriften, gegliedert in Ziff. 1-3 mit Untergliederungen, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in Ziff. 1, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in Ziff. 2, bei vorzeitiger Pensionierung in Ziff. 3.

Nr. 25: Industriezweig: Baustoffindustrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung eines Zweigwerkes, Jahr: 1972, Reglungsumfang: 3 Abschnitte, gegliedert I-III, mit Untergliederungen in I und II, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I Ziff. 1, 2, III, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in I Ziff. 3, bei Entlassungen in II Ziff. 1-8.

Nr. 26: Industriezweig: Maschinenbau, Art der Betriebsänderung: Betriebseinschränkung - vorzeitige Pensionierung älterer Arbeitnehmer - Jahr: 1972, Reglungsumfang: 6 Vorschriften, gegliedert in Ziff. 1-6, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in Ziff. 1, 4-6, Reglung der Ansprüche bei vorzeitiger Pensionierung in Ziff. 2 und 3.

Nr. 27: Industriezweig: Kunststoffverarbeitende Industrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1972, Reglungsumfang: Präambel und 4 Abschnitte, gegliedert in Ziff. 1-4, mit Untergliederungen, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in Präambel und Abschnitt 3 Ziff. 3.3-3.5 sowie in Abschnitt 4,
Reglung der Ansprüche für Arbeitnehmer,
a) die das 59. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
   aa) bei Versetzungen in Abschnitt 1, Eingangsreglung,
   ab) bei Entlassungen in Abschnitt 1 Ziff. 1.1 und 1.2
b) die das 59. Lebensjahr vollendet haben in Abschnitt 2 und die Reglung der Nebenfolgen der Entlassung für alle Entlassenen in Abschnitt 3 Ziff. 3.1 und 3.2.

Nr. 28: Industriezweig: Maschinenbau, Art der Betriebsänderung: Teilstillegung, Jahr: 1972, Reglungsumfang: 9 Vorschriften, gegliedert in I-IX, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, VII-IX, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in II und III, bei vorzeitiger Pensionierung in IV, bei Entlassungen in V und VI.
Sozialplanreglung ist erfolgt durch Beschluß der Einigungsstelle.

Nr. 29: Industriezweig: Mineralölindustrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1972, Reglungsumfang: 12 Vorschriften, gegliedert in I-XII, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, VII-XII, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in II, bei Kündigungen in III-VI.

Nr. 3o: Industriezweig: Maschinenbau, Art der Betriebsänderung: Betriebseinschränkung - vorzeitige Pensionierung älterer Arbeitnehmer - Jahr: 1972, Reglungsumfang: 5 Vorschriften mit Untergliederungen, gegliedert in Ziff. 1-5, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in Ziff. 1, 4 und 5, Reglung der Ansprüche bei vorzeitiger Pensionierung in Ziff. 2 und

Nr. 31: Industriezweig: Maschinenbau, Art der Betriebsänderung Betriebseinschränkung, Jahr: 1972, Reglungsumfang: 9 Vorschriften, gegliedert in I-IX, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, VII-IX, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in II-IV, bei Entlassungen in V und VI.

Nr. 32: Industriezweig: Eisen- und Stahlindustrie, Art der Betriebsänderung: Teilstillegung, Jahr: 1973, Reglungsumfang: lo Vorschriften, gegliedert in I-X, Reglungsinhalt: im wesentlichen, wie von der Betriebsänderung betroffene Arbeitnehmer im sonstigen Betrieb ohne

Zu Nr. 32: wirtschaftliche Nachteile eingegliedert bzw. wie Arbeitsplätze für solche Arbeitnehmer freigemacht werden können, z. B. vorzeitige Pensionierung älterer Arbeitnehmer.

Nr. 33: Industriezweig: Eisen- und Stahlindustrie, Art der Betriebsänderung: Teilstillegung, Jahr: 1973, Reglungsumfang: lo Vorschriften, gegliedert in I-X, Reglungsinhalt: wie zu Nr. 32.

Nr. 34: Industriezweig: Chemische Industrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1973, Reglungsumfang: 6 Vorschriften, gegliedert in Ziff. 1-6, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschrift in Ziff. 5, Reglung der Ansprüche bei Entlassungen in Ziff. 1 und 2, der Nebenfolgen der Entlassungen in Ziff. 3, 4 und 6.

Nr. 35: Industriezweig: Chemische Industrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1973, Reglungsumfang: 14 Vorschriften, gegliedert in I-XIV, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in XII-XIV, Reglung der Ansprüche bei Kündigungen in I-III, V-XI, bei Versetzungen in IV.

Nr. 36: Industriezweig: Photoindustrie, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1974, Reglungsumfang: 12 Vorschriften, gegliedert in I-XII, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, X-XII, Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in II, bei Entlassungen in III-V, VII-IX, bei vorzeitigen Pensionierungen in VI.

Nr. 37: Industriezweig: Eisen- und Metallverarbeitende Industri Art der Betriebsänderung: Fusion, Jahr: 1974, Reglungsumfang: 7 Vorschriften, teilweise mit Untergliederungen gegliedert in I-VII, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in I, II, VII, Reglung der Ansprüch bei Versetzungen in den übernehmenden Betrieb in III, V

u Nr. 37: bei Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes im übernommenen Betrieb in IV, bei Entlassungen in V.

Nr. 38: Wirtschaftszweig: Baugewerbe, Art der Betriebsänderung: Stillegung, Jahr: 1974, Reglungsumfang: 8 Vorschriften, gegliedert in §§ 1-8, Reglungsinhalt: Form- und Verfahrensvorschriften in §§ 1, 5-8, die Reglung von Abfindungsansprüchen aus der Höhe nach begrenzter Abfindungssumme unter Festlegung der Kriterien für die Berechnung des Einzelanspruchs in §§ 2-4.
Spruch der Einigungsstelle.

Nr. 39: Industriezweig: Druckereiindustrie, Art der Betriebsänderung: Konkret nicht bekannt, Jahr: 1975, Reglungsinhalt: Reglung der Abfindung, Quelle: JG Druck und Papier.

Nr. 4o: Industriezweig: Lebensmittelindustrie, Art der Betriebsänderung: Betriebseinschränkung, Jahr: 1974, Reglungsumfang: 7 Grundvorschriften mit detaillierten Fallreglungen, gegliedert in Ziff. 1-7, Reglungsinhalt: Reglung der Ansprüche bei Versetzungen in Ziff. 1 und 5, bei vorzeitigen Pensionierungen in Ziff. 2, bei firmenseitigen Kündigungen des Arbeitsverhältnisses und bei Beendigung der Arbeitsverhältnisse durch Aufhebungsverträge in Ziff. 3, 4, 6, 7.1 und 7.2, Form- und Verfahrensvorschriften in Ziff. 7.3-7.9.

Die Ausgestaltung von Sozialplänen eine rechtstatsächliche Untersuchung

I. Problemstellung

Im Zuge der strukturellen Veränderungen und besonders der derzeitigen konjunkturellen Schwierigkeiten der modernen Industriegesellschaft sind Betriebsänderungen im Sinne des § 72 Betr.VG 1952 bzw. § 111 Betr.VG 1972 an der Tagesordnung. Im Nachfolgenden soll untersucht werden, wie in der Praxis tatsächlich wesentliche wirtschaftliche Nachteile für die von solchen Betriebsänderungen betroffenen Arbeitnehmer durch Sozialpläne ausgeglichen oder gemildert werden. Daran anschließend soll gewürdigt werden, welchen Rechtsnormen die einzelnen Maßnahmen zuzuordnen sind. Soweit der Untersuchung Sozialpläne zugrundeliegen, die noch im Geltungsbereich des Betr.VG von 1952 abgeschlossen worden sind, soll auch hier die rechtliche Würdigung grundsätzlich nach dem jetzt geltenden Betr.VG v. 1972 erfolgen.

II. Rechtstatsächliche Untersuchungen

II 1) Grundlagen der Untersuchung

Der Untersuchung liegen 4o Sozialpläne aus den Jahren 1966 bis 1975 zugrunde. Sie sind chronologisch nach ihrem tatsächlichen oder vom Verfasser aus den Umständen des Einzelfalles angenommenen Abschlußdatum von Nr. 1 bis Nr. 4o numeriert und liegen der Arbeit als Anlage bei. Ferner sind beigefügt 4 be-

triebliche Muster für Sozialpläne, gekennzeichnet Mu.Nr. 1 - 4. Alle diese Sozialpläne stammen aus verschiedenen Wirtschaftszweigen und betreffen verschiedenartige Betriebsänderungen wie Stillegungen, Betriebseinschränkungen, Betriebsverlegungen und Zusammenschlüsse von Unternehmen.

Die in den einzelnen Sozialplänen getroffenen Regelungen sind sehr unterschiedlich und resultieren aus der Tatsache, welche Regelungen die Unternehmen und die Betriebsräte zur Bewältigung der für die betroffenen Arbeitnehmer aus der Betriebsänderung sich ergebenden wirtschaftlichen Nachteile jeweils für durchführbar und angemessen hielten. Das Bestreben von Unternehmen und Betriebsräten, ein Einvernehmen über den Inhalt der Sozialpläne herbeizuführen, ergibt sich aus der Tatsache, daß von diesen 4o Sozialplänen 36 durch Einigung zwischen Unternehmen und Betriebsrat zustandegekommen sind. Von den restlichen Sozialplänen ist ein Sozialplan (Nr. 13) durch den Spruch der Vermittlungsstelle nach § 73 Betr.VG 1952 entstanden. Drei Sozialpläne (Nr. 25, 28 und 38) beruhen auf einem Spruch der Einigungsstelle gem. § 112 Abs. 3 bzw. Abs. 4 Betr.VG 1972. Der Spruch im Falle Nr. 38 ist allerdings

vom Unternehmen gem. § 76 Abs. 5 Betr.VG 1972 wegen Ermessensmißbrauches der Einigungsstelle angefochten worden. Eine Entscheidung des Arbeitsgerichtes liegt noch nicht vor.

Nicht einbezogen in die Untersuchung sind die Sozialpläne des Steinkohlebergbaues, die auf der Grundlage des Gesetzes zur Anpassung und Gesundung des deutschen Steinkohlebergbaues und der deutschen Steinkohlebergbaugebiete vom 15.5.1968 (BGBl. I S. 365) und dessen verschiedenen Ergänzungen sowie des Gesamtsozialplanes über die öffentlichen und betrieblichen Leistungen und Vorsorgemaßnahmen für die von Stillegungen betroffenen Arbeitnehmer des Steinkohlebergbaues vom 15.5.1968 (BAnz. Nr. 94 vom 18.5.1968 in der Fassung der Änderung vom 13.12.1971 / BAnz. Nr. 223 vom 15.12.1971, berichtigt BAnz. Nr. 236 vom 18.12.1971) beruhen. Die gesetzliche Vorschrift schreibt für diesen Bereich zwingende Regelungen vor. Die Lasten der Sozialpläne werden zu einem sehr erheblichen Teil von der öffentlichen Hand getragen. Wenn auch diese Sozialpläne für die in übrigen Bereichen der Wirtschaft aufgestellten Sozialpläne Anregungen gegeben haben mögen, so sind doch diese Sozialpläne nicht in dem gleichen Maße von den sozialen Belangen der Arbeitnehmer und

wirtschaftlichen Möglichkeiten der Unternehmen geprägt worden, wie die der übrigen Wirtschaft.

II 2) Aufbau der Untersuchungen

Der soziale Status eines Arbeitnehmers wird weitgehend von dem Arbeitsplatz bestimmt, den er im Berufsleben einnimmt. Gerät dieser Arbeitsplatz in Gefahr, ohne daß den Arbeitnehmer ein Verschulden trifft - wie es bei Betriebsänderungen der Fall ist - wird der soziale Status des von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmers trotz sonstiger sozialversicherungsrechtlicher Vorsorge erheblich beeinträchtigt.

Der soziale Status eines Arbeitnehmers wird auch aus der Sicht des Arbeitnehmers in aller Regel um so mehr betroffen, je weiter er sich von "seinem" Unternehmen aufgrund einer Betriebsänderung entfernen muß. Häufig sind mit der Trennung vom Unternehmen z. B. der Verlust von Anwartschaften auf Betriebsrente, Jubiläen u. a. verbunden. Soweit es betrieblich möglich und vertretbar ist, wird in den Sozialplänen versucht, den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern die Verbindung zu "ihrem" Unternehmen zu erhalten, wenn auch

unter veränderten Bedingungen, und nur im äußersten Fall zur völligen Trennung zu greifen, also zur Entlassung. Auf der Grundlage der untersuchten Sozialpläne sind bezüglich der Bindung der von Betriebsänderungen betroffenen Arbeitnehmer an "ihr" Unternehmen 3 Abstufungen deutlich zu unterscheiden:

A) der Arbeitnehmer verliert zwar seinen konkreten Arbeitsplatz, er erhält aber einen neuen Arbeitsplatz im Unternehmen,

B) der Arbeitnehmer verliert seinen Arbeitsplatz, bleibt aber in Auswirkung des bisherigen Arbeitsvertrages auf beschränkte oder unbeschränkte Zeit in Beziehung zu "seinem" Unternehmen,

C) der Arbeitnehmer verliert mit seinem Arbeitsplatz auch alle Beziehungen zu "seinem" Unternehmen.

Im Falle C) können ~~zwar~~ gewisse Nebenwirkungen des früheren Arbeitsverhältnisses auf Zeit bestehen bleiben, oder gewisse Folgen des früheren Arbeitsvertrages können sich zu späterer Zeit zugunsten des Arbeitnehmers auswirken.

II 2 A) Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes unter Fortdauer des Arbeitsverhältnisses im Unternehmen

Fällt für einen Arbeitnehmer sein konkreter Arbeitsplatz fort, dauert sein Arbeitsverhältnis aber im bisherigen Unternehmen weiter an, eine Regelung, die für Arbeitnehmer, die noch nicht 59 Jahre alt sind, bevorzugt angestrebt wird, dann sind drei Fallgruppen zu unterscheiden:

1) er wird im bisherigen Betrieb von einem Arbeitsbereich in einen anderen Arbeitsbereich umgesetzt - Umsetzung = betriebsinterne Versetzung,

2) er wird von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen Betrieb des gleichen Unternehmens versetzt = betriebsexterne Versetzung,

3) er wird von einem Betrieb eines Konzernunternehmens in einen Betrieb eines anderen Unternehmens des Konzerns versetzt - Konzernversetzung -.

II 2 A 1) Umsetzung - Betriebsinterne Versetzung -

Für den hier gebrauchten Begriff "Umsetzung" werden in den Sozialplänen auch die Begriffe Versetzung oder Verlegung gebraucht, wie umgekehrt für die

Versetzung von einem Betrieb in einen anderen Betrieb des gleichen Unternehmens auch der Begriff Umsetzung verwandt wird. Hier soll der Begriff "Umsetzung" nur in dem Sinne der betriebsinternen Versetzung, also der Versetzung von einem Arbeitsbereich in einen anderen Arbeitsbereich des gleichen Betriebes verwandt werden. Unter dem Begriff "Versetzung" soll hingegen die Verlegung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb eines Unternehmens in einen anderen Betrieb des gleichen Unternehmens oder des gleichen Konzerns verstanden werden. Mit dieser rein arbeitstechnischen Klarstellung ist nicht verbunden eine Definition des Begriffes Versetzung gem. § 95 Abs. 3[1] Betr.VG. Nach den untersuchten Sozialplänen stehen bei der Umsetzung drei Probleme im Vordergrund:

1) die Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes,
2) Umschulung,
3) Lohnausgleich.

Diese Probleme tauchen neben anderen auch bei Versetzungen auf. Sie sollen deshalb hier umfassend dargestellt werden.

---

1): Zum Begriff Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne s.S. 269

II 2 A 1.1) Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes

In einer Reihe von Sozialplänen ist ausdrücklich gesagt, daß bei einer Umsetzung oder Versetzung der angebotene neue Arbeitsplatz zumutbar sein müsse.[2] Es ist in diesen Sozialplänen aber nicht näher beschrieben, welcher Arbeitsplatz als zumutbar anzusehen ist. Eine Ausnahme hiervon macht der Mu. Plan Nr. 3, der ausdrücklich sagt, daß im Sinne des Sozialplanes bei einer Umsetzung/Versetzung eine Rückstufung von nicht mehr als 2 Lohngruppen oder einer Gehaltsgruppe zumutbar sei.[3] Einige Sozialpläne sprechen davon, daß die angebotenen neuen Arbeitsplätze gleichwertig sein müssen.[4] Andere Sozialpläne beschäftigen sich, ohne die Zumutbarkeit oder Gleichwertigkeit anzusprechen, nur mit den für die Betroffenen durch die Umsetzung/Versetzung eintretenden wirtschaftlichen Folgen und deren Ausgleich. (Sozialpläne Nr. 3, 4, 5, 7, 22, 23)

---

2): Nr. 19 Ziff. 2.1, Nr. 23 I Ziff. 5 u. 6, Nr. 27 Ziff. 1 Abs. 1, Nr. 28 I Abs. 3, Nr. 31 I Abs. 3, Nr. 32 I, Nr. 33 I

3): Mu.-Nr. 3 III

4): Nr. 11 V Ziff. 3, Nr. 25 I Ziff. 3, mit Einschränkung Nr. 8 Ziff. 4, Nr. 9 § 2.1

Wird bei einer Betriebsänderung angestrebt, den davon Betroffenen zumutbare, vor allem (in der Entlohnung) gleichwertige Arbeitsplätze zu verschaffen, so wird sich das in der Praxis häufig nicht auf Anhieb durchführen lassen. Einige Sozialpläne sehen deshalb vor, daß anderweit freiwerdende gleichwertige Arbeitsplätze bevorzugt den umgesetzten bzw. versetzten Arbeitnehmern vorbehalten sind, auch daß die Umsetzung/Versetzung auf gleichwertige Arbeitsplätze durch betriebsinterne Maßnahmen innerhalb bestimmter Frist erfolgen solle.[5] Um Streitigkeiten über die Zumutbarkeit bzw. Gleichwertigkeit des angebotenen neuen Arbeitsplatzes zu entgehen, sehen einige Sozialpläne eine eingehende Beschreibung der angebotenen neuen Arbeitsplätze durch das Unternehmen, evtl. verbunden mit einer Informationsfahrt auf Kosten des Unternehmens vor.[6]

---

5): Nr. 16 Ziff. 2 Abs. 3, Nr. 32 II, Nr. 33 II

6): Nr. 16 Ziff. 2 Abs. 4, Nr. 27 Ziff.1 Abs. 6, Nr. 29 II Ziff. 2, Nr. 35 IV Ziff. 3 Abs. 2, Nr. 36 II Ziff. 2

Knüpfen sich an die Ablehnung eines nach Ansicht des Unternehmens zumutbaren Arbeitsplatzes Rechtsfolgen aus dem Sozialplan, besteht aber Streit über die Zumutbarkeit, dann ist nach einigen Sozialplänen zur Entscheidung über solche Meinungsverschiedenheiten ein paritätisch besetzter Ausschuß zu berufen.[7)]

II 2 A 1.2) Umschulung

Das Ziel, möglichst viele durch eine Betriebsänderung betroffene Arbeitnehmer im bisherigen Betrieb weiterzubeschäftigen, ist häufig nur mit Hilfe einer Umschulung zu erreichen. Der Arbeitnehmer war z. B. Spezialist in einem aufgelösten Arbeitsbereich (Gießerei). Gleichwertige Arbeitsplätze sind nur in der mechanischen Bearbeitung vorhanden. Oder eine Weiterbeschäftigung ist nur in höher eingestufter Tätigkeit möglich, was nur nach einer Umschulung erfolgen kann. Die Umschulung, sei es durch Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung gemäß §§ 4o AFG ff., sei es durch betriebliche Umschulungsmaßnahmen, ist mit Lohn- bzw. Gehaltseinbußen verbunden.

---

7): Nr. 8 Ziff. 21, Nr. 9 § 18 Abs. 2, Nr. 23 I Abs. 3, Nr. 28 II Ziff. 6, Nr. 31 II Ziff. 6

Wie bei Umschulungsmaßnahmen seitens der Unternehmen den Arbeitnehmern geholfen wird, ist sehr unterschiedlich. So gibt es finanzielle Beihilfen z. T. nur bei innerbetrieblichen Umschulungen für betriebliche Zwecke oder für sonstige Umschulungen nur für betriebsinterne Zwecke (betriebsintern im weitesten Sinne verstanden). Für solche betriebsinternen Umschulungen sehen die Sozialpläne Nr. 5 und Nr. 7 einen Lohnausgleich in Höhe von 5o % der Differenz zwischen dem Lohn des alten Arbeitsplatzes und dem Anlernlohn vor.[8)] Auch nach Plan Nr. 23 erfolgt die Umschulung innerbetrieblich nur für eigene Betriebszwecke. Sind jedoch mehr Bewerber vorhanden als Arbeitsplätze, die nach einer Umschulung besetzt werden können, entscheidet über die Auswahl der Umzuschulenden ein paritätisch besetzter Ausschuß. Die Kosten der Umschulungsmaßnahmen trägt das Unternehmen, soweit nicht eine Förderung nach den Bestimmungen des AFG durch die Bundesanstalt erfolgt. Für die Dauer der Umschulung wird der bisherige reine Stundenverdienst oder das normalisierte Monatsgehalt fortgezahlt, d. h. der Monatsverdienst, der in den letzten 13 Wochen bzw. 3 Monaten vor Beginn der Umschulung erzielt wurde.[9)]

---

8): Plan Nr. 5 II c, Nr. 7 II c,
9): Nr. 23 II

Der Plan Nr. 35 regelt die Kosten- und Entlohnungsfrage für Arbeitnehmer, die für eine Versetzung ausgewählt sind, aber einer Umschulung bedürfen, dahin, daß die Kosten der Umschulung das Unternehmen trägt und das (bisherige) Entgelt weitergezahlt wird.[10] Andere Sozialpläne sehen innerbetriebliche Umschulungen nach Bedarf[11] oder nach Befinden des Unternehmens[12] vor. In diesen Fällen wird offensichtlich während der Umschulungszeit das volle bisherige Entgelt weitergezahlt.

Eine Umschulungsregelung mit einer Bindungsklausel enthält der Sozialplan Nr. 21. Die Umschüler erhalten für die Zeit der Umschulung einen Ausgleich auf 9o % des bisherigen Netto-Einkommens unter Anrechnung der Leistung aus dem AFG bzw. Art. 56.2 des Montan-Unions-Vertrages. Während der Umschulungszeit wird der Arbeitgeberbeitrag zur Vermögensbildung weitergezahlt. Bezüglich der Jahresabschlußvergütung werden die Umschüler wie aktive Belegschaftsmitglieder behandelt, jedoch wird der Betrag auf der Basis des 9o %igen Netto-Entgeltes berechnet.

1o): Nr. 35 IV Ziff. 5 i. V. m. Ziff. 3
11): Nr. 32 III, Nr. 33 III
12): Nr. 37 VI

Die Umschulungszeit wird als Dienstzeit angerechnet. Alle Zahlungen - Ausgleichszahlung, Vermögensbildungsbeitrag und Jahresschlußvergütung - werden darlehensweise gewährt. Das Darlehen bindet die Arbeitnehmer an das Unternehmen für 3 Jahre. Bei vorzeitiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ist es anteilig zurückzuzahlen.[13)]

Nach dem Sozialplan Nr. 36 werden die Umschulungskosten vom Unternehmen getragen, sofern sie nicht von anderen Stellen übernommen werden. Dies gilt auch dann, wenn die Umschulung zur Übernahme eines gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsplatzes in einem anderen Unternehmen erforderlich ist. Die Umschulung darf zu keiner Lohn- oder Gehaltsminderung führen.[14)]

Es gibt auch die Regelung, daß die Unternehmen auch dann Umschulungszuschüsse an solche Arbeitnehmer zahlen, die unmittelbar im Anschluß an eine Entlassung an einer vom Arbeitsamt anerkannten Umschulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahme teilnehmen. In einem

---

13): Nr. 23 II Ziff. 5
14): Nr. 36 II Ziff. 4 u. 5

Fall wird auf Antrag für die Dauer der Maßnahme, längstens für 12 Monate, eine Beihilfe von DM 125,-- monatlich gewährt. [15] In einem zweiten Fall beträgt der Zuschuß die Differenz zwischen dem Unterhaltsgeld (§ 44 AFG) und 9o % des früheren Netto-Entgeltes. [16]

Schließlich verweisen einige Sozialpläne bezüglich der Umschulung auf die in dem jeweiligen Industriezweig geltenden tarifvertraglichen Rationalisierungsabkommen. [17]

II 2 A 1.3) Lohnausgleich

Ein Lohnausgleich kommt grundsätzlich nur in Betracht, wenn der umgesetzte bzw. versetzte Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz erhält, der niedriger bezahlt wird als sein bisheriger. Für Höhe und Dauer des Lohnausgleiches sind teilweise Lebensalter und/oder Betriebszugehörigkeit entscheidend.

Ohne Berücksichtigung von Lebensalter und/oder Betriebszugehörigkeit wird der Lohnausgleich in den Plänen Nr. 4, 5, 7, 35, 36 geregelt. In den

---

15): Nr. 17 § 5
16): Nr. 2o III 1
17): Nr. 8 Ziff. 15, Nr. 9 § 13, Nr. 11 VI

Plänen Nr. 4, 5, 7 erhalten umgesetzte oder innerhalb des Betriebes versetzte Arbeitnehmer für den Versetzungsmonat und die 3 folgenden Monate einen Lohnausgleich in Höhe der Differenz zwischen dem Lohn am alten Arbeitsplatz und dem neuen Arbeitsplatz. Als Lohn des alten Arbeitsplatzes wird der persönliche reine Durchschnittsstundenverdienst - ohne Mehrarbeitszuschläge - des letzten abgerechneten Monats, als Lohn des neuen Arbeitsplatzes der jeweilige persönliche reine Stundenlohn in den 3 nach der Versetzung folgenden Lohnabrechnungsperioden verstanden.[18] Nach dem Sozialplan Nr. 5 entfällt die Zahlung eines Lohnausgleiches jedoch, wenn zum Zeitpunkt der Versetzung die Lohndifferenz zwischen dem alten und neuen Arbeitsplatz weniger als DM o,16 je Stunde ausmacht.[19] Während im Sozialplan Nr. 35 der Lohnausgleich auf 12[2o] Monate begrenzt ist, enthält der Sozialplan Nr. 36 für den Lohnausgleich bei Umsetzung und Versetzung keine zeitliche Begrenzung.[21]

---

18): Nr. 4 III Ziff. 1 a, Nr. 5 II Ziff. 1 a, Nr. 7 II Ziff. 1 a,
19): Nr. 5 II Ziff. 1 a Abs. 3
2o): Nr. 35 IV Ziff. 6
21): Nr. 36 II Ziff. 5

Nach dem Sozialplan Nr. 16 ist der Lohnausgleich bei einer Versetzung weder vom Lebensalter noch von der Betriebszugehörigkeit abhängig, bei der Umsetzung spielen jedoch beide Faktoren eine entscheidende Rolle. Bei der Versetzung wird dem betroffenen Arbeitnehmer das seitherige Tarifeinkommen plus außertariflichen Sozial- und Leistungszulagen garantiert. Falls bei einer Versetzung der nicht tarifgebundene Anteil der Bezüge steigt, so wird die Differenz zwischen dem nicht tarifgebundenen Anteil und dem neuen größeren nicht tarifgebundenen Anteil nicht anrechenbar und tarifdynamisch. Die Garantie erlischt mit einer tariflichen Höherstufung.

Beispiel:

Tarif am alten Standort	DM 1.2oo,--
außertarifliche Zulage	DM 1oo,--
	DM 1.3oo,--
Tarif am neuen Standort	DM 1.1oo,--
nicht anrechenbare und tarifdynamische Zulage	DM 1oo,--
außertarifliche Zulage	DM 1oo,--
	DM 1.3oo,--
Erhöhung des Tarifes am neuen Standort	DM 1.6oo,--

keine Zulagen mehr.[22)]

Anders sieht es dagegen bei Umsetzungen auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze aus. Hier wird zwar ebenfalls das seitherige Tarifeinkommen zuzüglich außertariflicher Sozial- und Leistungszulagen garantiert, aber zukünftige Tariferhöhungen der neuen niedrigeren Tarifgruppe werden auf die Ausgleichszahlungen je nach Lebensalter plus Betriebszugehörigkeit unterschiedlich anrechenbar. Bei Arbeitnehmern, die das 5o. Lebensjahr vollendet und 15 Dienstjahre haben, erfolgt keine Anrechnung der Tariferhöhungen. Bei Arbeitnehmern, die das 45. Lebensjahr vollendet und 1o Dienstjahre aufzu-

---

Nr. 22): Nr. 16 Ziff. 3 a Abs. 1 u. 2 und Beispiel Protokollnotiz

weisen haben, werden 5o %, bei allen übrigen Arbeitnehmern werden 1oo % der Tariferhöhungen der neuen niedrigeren Tarifgruppe auf die Ausgleichszahlungen angerechnet.[23)]

Im Sozialplan Nr. 21 wird der Lohnausgleich hinsichtlich der zeitlichen Dauer nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Der Lohnausgleich wird gewährt bei

Betriebszugehörigkeit	bis zu	5	Jahren		für	6	Mon.+	Kündigungsfrist		
"	von	5	bis	1o	"	"	12	"	"	"
"	"	1o	"	2o	"	"	18	"	"	"
"	"	2o	"	25	"	"	24	"	"	"
"	"	25	"	4o	"	"	3o	"	"	"

Nach Ablauf der Schutzfrist vermindert sich der Stundenlohn um DM o,1o pro Monat. Diese Regelung gilt ausdrücklich gleichermaßen für Umsetzungen und Versetzungen.[24)]

In den Sozialplänen Nr. 23, 28 und 31 ist für die Zahlung eines Lohnausgleiches Alter und Betriebszugehörigkeit bzw. Alter oder Betriebszugehörigkeit entscheidend. Nach den Plänen

---

23): Nr. 16 Ziff. 3 c
24): Nr. 21 Ziff. 2.1.2

Nr. 23 und 31 erhalten nur Arbeitnehmer, die älter als 4o Jahre sind und eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 1o Jahren aufweisen, einen Lohnausgleich. Nach Sozialplan Nr. 31 wird der Differenzbetrag zwischen dem alten und neuen Arbeitsverdienst nur für die Dauer von 3 Monaten nach der Versetzung zu 1oo %, für die Dauer von 3 weiteren Monaten zu 5o % gezahlt.[25] Im Sozialplan Nr. 23 wird als Lohnausgleich die Differenz zwischen dem reinen Stundenverdienst auf dem alten Arbeitsplatz und dem Verdienst auf dem neuen Arbeitsplatz zu 1oo % für 6 Monate, zu 5o % für weitere 3 Monate, zu 25 % für weitere 3 Monate gezahlt.[26] Im Sozialplan Nr. 28 wird die Zahlung des Lohnausgleiches abhängig gemacht von mehr als 15jähriger Betriebszugehörigkeit oder von einem Lebensalter von mehr als 4o Jahren. Dauer und Höhe des Lohnausgleiches ist geregelt wie im Sozialplan Nr. 23.[27]

---

25): Nr. 31 II b Ziff. 3
26): Nr. 23 III Abs. 1 u. 2
27): Nr. 28 II Ziff. 3

Nach Ablauf der Fristen für die Zahlung des Lohnausgleiches erfolgt nach den Sozialplänen Nr. 23, 28, 31 die Bezahlung ausschließlich nach Arbeitsplatz und Leistung.[28)]

Lehnt ein Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen einen ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ab und wird er auf eigenen Wunsch auf einen Arbeitsplatz versetzt, auf dem die Verdienstmöglichkeiten geringer sind als auf dem angebotenen, wird bei der Gegenüberstellung der Verdienste nur der angebotene, aber abgelehnte Arbeitsplatz berücksichtigt.[29)] Wird innerhalb von 3 Monaten der Nachweis erbracht, daß die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht erfüllt werden, erfolgt die Entlassung, sofern kein anderer zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann.[3o)]

---

28): Nr. 23 III Abs. 3,
Nr. 28 II Ziff. 4 Abs. 2,
Nr. 31 II Ziff. 4 Abs. 2,
29): Nr. 23 III Abs. 5,
Nr. 28 II Ziff. 6 Abs. 2,
Nr. 31 II Ziff. 6 Abs. 2,
3o): Nr. 28 II Ziff. 7, Nr. 31 II Ziff. 7.

II 2 A 2) Versetzung

Bei der Versetzung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb zu einem anderen Betrieb des gleichen Unternehmens tauchen außer den bei der Umsetzung auftretenden Problemen häufig weitere Fragen auf. Der Katalog dieser Fragen ist wie folgt:

1. Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes
2. Umschulung
3. Lohnausgleich
4. Wegegeld
5. Fahrgelderstattung
6. Familienheimfahrten
7. Trennungsentschädigung
8. Wohnraumbeschaffung und Umzugskostenregelung
9. verlängerter Kündigungsschutz

2.1) Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes
s. II. 2. A 1.1.

2.2) Umschulung
s. II. 2. A 1.2.

2.3) Lohnausgleich
s. II. 2. A 1.3.

2.4) Wegegeld

Eine Versetzung kann zur Folge haben, daß die Wegezeit zwischen Wohnsitz und neuer Arbeitsstätte größer ist als die zwischen Wohnsitz und alter Betriebsstätte. Wenn diese verlängerte Wegezeit für Hin- und Rückfahrt eine gewisse Dauer überschreitet, wird für den Mehraufwand an

Fahrzeit zuweilen ein nach der Dauer gestaffelter Ausgleich gezahlt. Als Beispiel hierfür mag eine Regelung aus dem Jahre 1966 dienen:

Wegezeitmehraufwand	bis zu 1/2 Stunde	DM -,—
"	von 1/2 bis 1 Stunde	DM 2,—
"	über 1/2 bis 1 1/2 Stunden	DM 4,5o
"	über 1 1/2 Stunden	DM 6,— [31]

Im Sozialplan Nr. 37 sind zum Ausgleich der mit der längeren Wegezeit verbundenen Belastungen Pauschalzahlungen, und zwar für eine gewisse Anlaufzeit von DM 6oo,-- und für 3 weitere Quartale von jeweils DM 2oo,-- vereinbart.[32] Nach einem anderen Sozialplan wird die Fahrzeit - bei kostenfreier Abholung und Rückführung - nach dem jeweiligen Stundenlohn als Netto-Auslösung vergütet.[33]

2.5) Fahrgelderstattung

Die Fahrgelderstattung zum Ausgleich des Mehraufwandes an Fahrgeldern bzw. Fahrkosten findet auf verschiedene Weise statt.

---

31): Nr. 5 III Ziff. 1
32): Nr. 37 III Ziff. 1o
33): Nr. 15 Ziff. 2 b II

Die zwar einfachste, aber eine die Mobilität des Arbeitnehmers einschränkende Regelung ist die, daß das Unternehmen kostenlose Fahrtgelegenheiten stellt. [34] Diese kostenlose Fahrtgelegenheit kann wegen der geringen Anzahl der zu Befördernden unwirtschaftlich sein, insbesondere, wenn die Arbeitnehmer sich wegen der Erhaltung ihrer eigenen Beweglichkeit daran nicht beteiligen wollen. Es bieten sich dann Regelungen an, die Fahrtkosten nach den Sätzen der öffentlichen Verkehrsmittel [35] oder zusammen mit dem Ausgleich für eine längere Wegezeit in einer Pauschalsumme für einen örtlichen begrenzten Raum (z. B. Köln-Essen) zu erstatten. [36] Die Fahrgelderstattungsregelung ist teils unbefristet, namentlich bei geringerer Entfernung, teils aber auch befristet.

Die Fahrgelderstattung und ebenso die Zahlung eines Wegegeldes haben zur Voraussetzung, daß der neue Arbeits-

---

34): Nr. 5 III Ziff. 2 Abs. 1, Nr. 15 Ziff. 2 b I, N, Nr. 37 III Ziff. 5,
35): Nr. 5 III Ziff. 2, Nr. 16 Ziff. 3 c Abs. 3, Nr. 36 II Ziff. 6
36): Nr. 24 Ziff. 2.1

platz vom bisherigen Wohnsitz zwar in vertretbarer Zeit zu erreichen ist und eine dem neuen Arbeitsplatz näher gelegene angemessene Wohnung nicht oder noch nicht zur Verfügung steht. Wird dem Arbeitnehmer vom Unternehmen eine solche in größerer Nähe zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung angeboten, diese aber abgelehnt, entfällt mit dem Tage der Bezugsfähigkeit dieser Wohnung die Zahlung von Wegegeld und Fahrgeld.[37)]

2.6) Familienheimfahrten

Soweit die Versetzungen wegen der größeren Entfernung des neuen Arbeitsplatzes vom alten Wohnsitz eine zeitlich begrenzte Trennung des versetzten Arbeitnehmers von der Familie zur Folge haben, werden in den Sozialplänen auch bezahlte Familienheimfahrten geregelt. Die Zahl der bezahlten Familienheimfahrten schwankt zwischen einer[38)] oder zwei[39)] im Monat bis zu einer wöchentlich.[4o)] Solche Familienheimfahrten werden zuweilen befristet nur für die Dauer von 12 Monaten bezahlt. Die Erstattung der

---

37): Nr. 5 II Ziff. 3,
38): Nr. 25 I Ziff. 3 letzter Satz,
39): Nr. 11 IV Ziff. 1 b,
4o): Nr. 16 Ziff. 5

Kosten erfolgt teils nach betriebsinternen Reisekostenregelungen, teils gegen Nachweis. Durch Bezugnahme auf betriebsinterne Richtlinien wie bei "Versetzung mit Wohnungswechsel" oder "Trennungsentschädigung und Umzugskosten" muß vermutet werden, daß in diesen Richtlinien auch die Frage der Familienheimfahrten für von den Sozialplänen Betroffenen geregelt ist.[41)]

2.7) Trennungsentschädigung

Die Trennungsentschädigung wird entweder nach festen Tagessätzen[42)] oder nach den jeweils gültigen betriebsinternen Richtlinien gezahlt.[43)]

---

41): Nr. 29 II Abs. 4,
Nr. 36 II Ziff. 8,
42): Nr. 11 V a, Nr. 25 I Ziff. 3,
43): Nr. 16 Ziff. 5, Nr. 29 II Abs. 8,
Nr. 35 IV Ziff. 4 c,
Nr. 36 II Ziff. 8,
Nr. 37 III Ziff. 6

2.8) Wohnraumbeschaffung und Umzugskostenregelung

Soweit bei Versetzungen ein Wechsel des Wohnortes notwendig wird, bieten die Unternehmen ihre Unterstützung allgemein an,[44] oder es wird besonders beschrieben, welche Kosten, z. B. für Inserate, Maklergebühren und in welcher Höhe diese übernommen werden.[45] Erfolgt die Anmietung einer Wohnung durch den Arbeitnehmer, ist zuweilen auch die Zustimmung des Unternehmens hierzu erforderlich, um die Übernahme der Folgekosten sicherzustellen[46] (wahrscheinlich verfügt das Unternehmen über einen Bestand an Werkswohnungen, oder es hat eine besondere Fahrkostenerstattungsregelung).

Die Umzugskosten werden in den Sozialplänen entweder durch ausdrückliche Erklärung oder durch Bezugnahme auf betriebsinterne Regelungen übernommen.[47]

---

44): Nr. 3 II Ziff. 1 u. 2, Nr. 27 Ziff. 1 Abs. 3, Nr. 35 IV Ziff. 4 b,

45): Nr. 16 Ziff. 4 Abs. 1, Nr. 24 Ziff. 2.4

46): Nr. 5 III Ziff. 4,

47): Nr. 3 II Ziff. 3, Nr. 5 III Ziff. 4, Nr. 11 V Ziff. 2, Nr. 16 Ziff. 4, Nr. 22 VIII 1 b, Nr. 24 Ziff. 2.5, Nr. 25 Ziff. 3 Abs. 2, Satz 2,

Oft behalten die Unternehmen sich vor, den Spediteurauftrag selbst zu erteilen. Die Reisekosten für Familienangehörige werden ausdrücklich in den Sozialplänen Nr. 16 und Nr. 25 übernommen,[48] dürften sich aber in anderen Fällen durch Bezugnahme auf betriebsinterne Regelungen oder auch ohne ausdrückliche Erklärung aus der betrieblichen Übung ergeben.

Die Umzugsnebenkosten sind in einigen Sozialplänen mit Pauschalbeträgen geregelt, wie z. B. im Sozialplan Nr. 3 mit 1 1/2 Brutto-Monatsverdiensten bei vorhandenem Hausstand und mit 3/4 Monatsverdiensten ohne Hausstand oder bei Ledigen oder im Sozialplan Nr. 11 mit DM 2.000,-- oder im Sozialplan Nr. 25 mit DM 1.600,-- für Verheiratete und DM 600,-- für Ledige.[49] Im Sozialplan Nr. 16 ist die Erstattung von Umzugsnebenkosten durch die Bezugnahme auf den Artikel "Umzugskosten privater Arbeitnehmer im Lohnsteuerrecht bei Inlandsumzügen"

---

noch 47): Nr. 27 Ziff. 1 Abs. 3, Nr. 29 II Ziff. 4, Nr. 35 IV Ziff. 4, Nr. 36 II Ziff. 8, Nr. 37 III Ziff. 6

48): Nr. 16 Ziff. 4 Abs. 2, Nr. 25 I Ziff. 3 Abs. 2 S 1

49): Nr. 3 II Ziff. 4, Nr. 11 V Ziff. 2 Abs. 2, Nr. 25 I Ziff. 3

Beilage 1o/65 zum Heft Nr. 24 vom 18.6.1965 der Zeitschrift "Der Betrieb" und unter Bezugnahme auf das Bundesumzugskostengesetz vom 8.4.1964 geregelt.[5o] Soweit in den übrigen Sozialplänen keine ausdrücklichen Regelungen für die Umzugsnebenkosten getroffen worden sind, dürfte sich deren Regelung aus der betrieblichen Übung ergeben, wenn in den Sozialplänen die Verpflichtung übernommen worden ist, die Umzugskosten zu erstatten.

Im übrigen heißt es in einigen Sozialplänen, daß erhöhte Ansprüche, die über die im einzelnen geregelten Umzugskosten und Umzugsnebenkosten hinausgehen, individuell im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geregelt werden können.[51]

Als mittelbare Umzugskosten können folgende Umstände in Betracht kommen: eine nach Größe und Ausstattung gleichwertige Wohnung am neuen Wohnort er-

---

5o): Nr. 16 Ziff. 4 Abs. 2,
51): Nr. 3 II Ziff. 5,
Nr. 11 V Ziff. 2 Abs. 4

fordert eine höhere Miete als am alten Wohnort, oder Kinder der versetzten Arbeitnehmer stehen vor einem Schulabschluß, der durch den Wohnortwechsel gefährdet ist, oder sie besuchen eine besondere Lehranstalt, die in dieser Eigenart nur am alten Wohnort zu finden ist. Diese Mietmehrkosten bzw. die Mehrkosten für den versetzten Arbeitnehmer, um den Schulabschluß bzw. die Ausbildung von Kindern sicherzustellen, sind Gegenstand der Regelung in zwei Sozialplänen.[52] Im Sozialplan Nr. 21 schließlich wird ausländischen Arbeitskräften, die von sich aus das Arbeitsverhältnis beenden und in ihr Heimatland zurückkehren wollen, die Erstattung des Fahrgeldes zugesagt.[53]

2.9) Verlängerter Kündigungsschutz

Die Versetzung eines Arbeitnehmers erfordert von diesem die Anpassung und Eingewöhnung an eine neue Betriebsatmosphäre und die Überwindung einer häufig vorhandenen abwartenden skeptischen Voreingenommenheit namentlich

---

52): Nr. 37 III Ziff. 9 (nur Mietregelung) Nr. 16 Ziff. 4 g - Mietregelung - Ziff. 4 i Ausbildungsregelung,
53): Nr. 21 Ziff. 439

seitens des Stammpersonals des neuen Betriebes. Um in dieser Situation den versetzten Arbeitnehmer vor einer baldigen Kündigung zu schützen, sehen einige Sozialpläne vor, daß das Kündigungsrecht aus betriebsbedingten Gründen gegenüber versetzten Arbeitnehmern für gewisse Zeit ausgeschlossen wird. Ausschlußfrist: 6 Monate bis zu 3 Jahren.[54] Der Sozialplan Nr. 35 schließlich erhält die Ansprüche aus dem Sozialplan für die Arbeitnehmer aufrecht, die selbst innerhalb von 6 Monaten nach der Versetzung das Arbeitsverhältnis kündigen oder denen das Arbeitsverhältnis innerhalb von 12 Monaten nach der Versetzung vom Unternehmen gekündigt wird.[55]

---

54): Nr. 29 II Ziff. 7,
Nr. 35 IV Ziff. 2 Abs. 2 Satz 2,
Nr. 36 II Ziff. 3,
Nr. 37 III Ziff. 4

55): Nr. 35 IV Ziff. 2 Abs. 2 Satz 3

II 2 A 3) Konzernversetzung

Unter der Voraussetzung, daß bei einer Konzernversetzung der angebotene Arbeitsplatz zumutbar ist, treten hier im wesentlichen die gleichen Probleme auf wie bei einer Versetzung innerhalb eines Unternehmens. Um rechtzeitig und umfassend die Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes für den betroffenen Arbeitnehmer zu klären, wird in den Sozialplänen bei Konzernversetzungen noch stärker die Beschreibung des Arbeitsplatzes bzw. das Informationsrecht des betroffenen Arbeitnehmers betont als bei sonstigen Versetzungen. [56] Wenn ohne Wohnortwechsel eine Konzernversetzung erfolgen kann, könnte die Entfernung vom Wohnsitz zum neuen Arbeitsplatz die Frage der Zumutbarkeit berühren. So ist z. B. in einem Sozialplan ausdrücklich geregelt, daß die Versetzung eines gewerblichen Arbeitnehmers von Duisburg nach Mülheim, die eines Tarifangestellten von Duisburg nach Mülheim oder Essen zumutbar ist. [57]

---

56): Nr. 29 II Ziff. 2 Abs. 2, Nr. 31 III Ziff. 1, Nr. 35 IV Ziff. 2
57): Nr. 31 III Ziff. 8

In welcher Weise die bei einer Versetzung auftauchenden Fragen zu Lasten der betroffenen Konzernunternehmen geregelt werden, hängt ab entweder von den im einzelnen Fall getroffenen Vereinbarungen zwischen dem abgebenden und übernehmenden Konzernunternehmen und deren Übernahme in den Sozialplan oder von den im Konzern generell geltenden Regelungen bei Versetzungen. Im letzten Fall bedarf es keiner besonderen Sozialplanregelung, es sei denn, es werden Ausnahmen von der allgemeinen Regelung zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer behandelt.

Als ein Beispiel einer solchen zwischenbetrieblichen Vereinbarung mag der Sozialplan Nr. 4 dienen:

Das abgebende Unternehmen übernimmt den im Konzern versetzten Arbeitnehmern gegenüber folgende Lasten:

a) für das laufende Geschäftsjahr wird das volle Weihnachtsgeld nach den für das laufende Jahr gültigen Richtlinien zum betriebsüblichen Termin gezahlt. Voraussetzung ist, daß das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungstermin im übernehmenden Unternehmen ungekündigt fortbesteht. Etwaige gleichartige Zuwendungen des übernehmenden Unter-

nehmens werden angerechnet.

b) Mietverträge über werkseigene oder werksgebundene Wohnungen können vom abgehenden Unternehmen wegen der Versetzung nicht gekündigt werden, zumindest nicht kurzfristig. Diese Zusage endet mit dem Zeitpunkt des Angebotes einer zumutbaren Wohnung durch das übernehmende Unternehmen.

c) Werksdarlehen an Siedler und Eigenheimer können wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder gekündigt noch können die Vertragsbedingungen aus dem gleichen Grunde zu Ungunsten der Darlehensnehmer geändert werden.

d) Der Urlaub für das laufende Urlaubsjahr wird voll gewährt, wenn irgend möglich in natura.

Zu Lasten des übernehmenden Konzernunternehmens sind aufgrund der Vereinbarung folgende Fragen zu regeln:

Anrechnung von Dienstjahren
Fahrgelderstattung
Familienheimfahrten
Umzugskosten
Trennungsentschädigungen
Verdienstausgleich
Gestellung von Werkswohnungen[58)]

Ähnliche Regelungen über die von dem aufnehmenden Unternehmen zu übernehmenden Verpflichtungen sieht der Sozialplan Nr. 19 vor, ohne daß das abgebende Unternehmen den betroffenen Arbeitnehmern gegenüber besondere Verpflichtungen außer der der Vermittlung übernimmt.[59)]

In den übereinstimmenden Sozialplänen Nr. 28 und 31 wird den im Konzern versetzten Arbeitnehmern zugesichert, daß die Zeit der Betriebszugehörigkeit im Konzern im neuen Unternehmen angerechnet wird. Ferner werden folgende Verpflichtungen übernommen:

Hilfe bei der Wohnraumbeschaffung
Übernahme der Umzugskosten bei Verheirateten bei doppelter Haushaltsführung die Übernahme der Mehrkosten für die Dauer von längstens 12 Monaten gemäß Bundesmontage-Tarifvertrag

---

58): Nr. 4 III Ziff. 2
59): Nr. 19 Ziff. 2.2

Hierbei bleibt nach dem Wortlaut unklar, ob das abgebende oder das übernehmende Unternehmen - das letzte wäre das Übliche - diese Verpflichtungen übernimmt. Neu ist hier, daß, falls das übernehmende Unternehmen das Arbeitsverhältnis mit dem Versetzten innerhalb von 24 Monaten nach der Versetzung kündigt, der Arbeitnehmer bei der Sozialeinrichtung des abgebenden Unternehmens Unterstützung beantragen kann.[60)]

In den Sozialplänen Nr. 35 und 36 geht ein etwa erforderlicher Lohnausgleich zu Lasten des abgebenden Unternehmens. So sieht Sozialplan Nr. 35 vor, daß versetzte Arbeitnehmer, wenn ihr Arbeitsentgelt am neuen Arbeitsplatz geringer ist als am alten vor der Versetzung, sie für 12 Monate den Differenzbetrag monatlich ausgezahlt erhalten.[61)] Der Sozialplan Nr. 36 macht den Lohnausgleich abhängig von einer anderen tariflichen Einstufung des versetzten Arbeitnehmers im neuen Konzernunternehmen. Ist aus diesem Grunde der Effektivverdienst im übernehmenden Unternehmen niedriger als der vor der Versetzung

---

60): Nr. 28 III Ziff. 3 bis 7,
Nr. 31 III Ziff. 3 bis 7
61): Nr. 35 IV Ziff. 6

in den 3 letzten Monaten erzielte Durchschnittsverdienst, besteht ein Anspruch auf einen Lohnausgleich, zahlbar als einmalige Abfindung. Berechnet wird die Abfindung aus der Differenz zwischen Tariflohn (bzw. Tarifgehalt) am alten und neuen Arbeitsplatz. Zugrundegelegt wird bei der Berechnung ein Zeitraum von 6 Monaten und die normale Arbeitszeit.[62)]

Beginnt das Arbeitsverhältnis im Konzernunternehmen nicht sofort im Anschluß an das Ausscheiden im alten Unternehmen und bezieht der Arbeitnehmer deshalb Arbeitslosengeld, dann erhält er ein Überbrückungsgeld (s. u. II 2 B 2) bis zur Dauer von längstens 12 Monaten.[63)] Außerdem erhalten versetzte Arbeitnehmer vom abgebenden Unternehmen die Jahresprämie einschließlich Treueprämie im gleichen Umfange wie entlassene Arbeitnehmer.[64)] Ferner werden tarifliche vermögenswirksame Leistungen für 6 Monate nach dem Ausscheiden weitergezahlt, sofern das übernehmende Konzernunternehmen diese Leistungen nicht erbringt.[65)]

---

62): Nr. 36 XI Ziff. 1 b
63): Nr. 36 XI Ziff. 1 a i. V. m. III Ziffer 6
64): Nr. 36 XI Ziff. 1 c i. V. m. V Ziff. 2
65): Nr. 36 XI Ziff. 1 b. i. V. m. V Ziff. 4

II 2 B) Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes unter Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch Fortdauer einer unmittelbaren Beziehung aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis zum Unternehmen

Wird das Arbeitsverhältnis wegen der Betriebsänderung beendet, so besagt das nicht, daß damit auch alle Beziehungen, die zwischen dem Arbeitnehmer und Unternehmen bestehen, in jedem Falle sofort vollständig gelöst werden. Aus der Fürsorgepflicht heraus können die Unternehmen verpflichtet sein oder sich verpflichtet fühlen, für ihre von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer in gewisser Beziehung auch weiterhin zu sorgen. Hier sind 3 Fallgruppen zu unterscheiden:

1) Vermittlung eines neuen Arbeitsplatzes
2) Überbrückungsregelung
3) Pensionierung

II 2 B 1) Vermittlung

Die Vermittlung oder die Zusage der Vermittlung neuer Arbeitsplätze zu Unternehmen, die nicht in Konzernbeziehungen zu dem die Vermittlung betreibenden Unternehmen stehen, können für den Arbeitnehmer außer dem Vorteil, sofort wieder einen zumutbaren Arbeitsplatz zu erhal-

ten, den weiteren Vorteil mit sich bringen, daß durch Vereinbarungen zwischen dem vermittelnden abgebenden und dem übernehmenden Unternehmen der bisher erworbene soziale Besitzstand des Arbeitnehmers ganz oder zum Teil erhalten bleibt und sonstige Regelungen getroffen werden, die den Arbeitsplatzwechsel erleichtern, vor allem für den Arbeitnehmer wirtschaftlich erträglicher machen. So findet sich in dem Sozialplan Nr. 4 der Passus, daß zwischen dem abgebenden und dem übernehmenden Unternehmen zugunsten der zu vermittelnden Arbeitnehmer Vereinbarungen über folgende Probleme getroffen werden sollen:

Anrechnung von Dienstjahren
Fahrgelderstattung
Familienheimfahrten
Umzugskosten
Trennungsentschädigung
Verdienstausgleich
Gestellung von Wohnungen[66)]

Gegenüber dem abgebenden Unternehmen haben nach diesem Sozialplan die betroffenen vermittelten Arbeitnehmer die gleichen Ansprüche wie die im Konzern versetzten Arbeitnehmer, nämlich:

---

66): Nr. 4 III Ziff. 3 f

Anspruch auf volles Weihnachtsgeld,
Ausschluß der Kündigung von werkseigenen oder werksgebundenen Wohnungen auf längere Zeit,
unveränderliche Abwicklung von Werksdarlehen für Siedler und Eigenheimer,
Anspruch auf vollen Jahresurlaub (s.S.35)

Ferner bleibt Arbeitnehmern, die im Zeitpunkt des Übertrittes im vermittelnden Unternehmen eine Dienstzeit von 25 Jahren zurückgelegt haben, der Anspruch auf eine Betriebsrente erhalten. Der späteren Berechnung der Betriebsrente werden die bis zum Ausscheiden erreichten Dienstjahre zugrunde gelegt. Werden die im abgebenden Unternehmen verbrachten Dienstjahre ganz oder zum Teil vom übernehmenden Unternehmen anerkannt, entfällt der Anspruch auf die Betriebsrente dementsprechend.[67] Hierin liegt allerdings keine Sonderstellung der vermittelten Arbeitnehmer, weil auch entlassenen und nicht vermittelten Arbeitnehmern die gleichen Rechte zustehen, soweit sie die Voraussetzungen erfüllen. Eine Einschränkung ergibt sich lediglich bezüglich der Sicherstellung von Werksdarlehen.[68]

---

67): Nr. 4 III Ziff. 3 a bis e
68): Nr. 4 III Ziff. 5 a bis e

In einem anderen Sozialplan wird von dem die Betriebsänderung durchführenden Unternehmen die Zusage gemacht, daß es sich um die Vermittlung der zu entlassenden Arbeitnehmer zu einem bestimmten Firmenkreis bemühen werde und daß bei der Vermittlung zu einem besonders genannten und befreundeten Unternehmen alle aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis resultierenden Rechte,insbesondere Anrechnung von Dienstjahren usw., erhalten bleiben.[69] In einem weiteren Sozialplan ist an die Ablehnung eines vermittelten geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatzes bei einem Fremdunternehmen der Ausschluß von Abfindungszahlungen geknüpft, es sei denn, es liegen abfindungsunschädliche Ablehnungsgründe vor. Aus diesem Sozialplan ist nicht erkennbar, ob durch die Vermittlung außer der sofortigen Arbeitsplatzbeschaffung der bisher erworbene soziale Besitzstand ganz oder zum Teil - außer Urlaub - gesichert werden konnte.[7o]

---

69): Nr. 27 Ziff. 1 Abs. 5
7o): Nr. 19 Ziff. 6 1 Abs. 1 und 2 i. V. mit Ziff. 3

II 2 B 2) Überbrückungsregelung

Für die Überbrückungsregelung werden in den Sozialplänen verschiedene Ausdrücke gebraucht, wie Anpassungsbeihilfe, Ausgleichszahlung, Überbrückungshilfe, Überbrückungsgeld, Zuschuß zum Arbeitslosengeld, auch "Abfindung" und andere. Hier soll aus Gründen der Vereinfachung für die finanzielle Leistung der Überbrückungsregelung der Ausdruck "Überbrückungshilfe" verwandt werden. Als Überbrückungshilfe i. d. S. sind solche Leistungen zu verstehen, die an wegen einer Betriebsänderung ausgeschiedene Arbeitnehmer befristet und wiederkehrend - meistens monatlich - alsZuschuß zum Arbeitslosengeld oder zu einem Minderverdienst gezahlt werden.

Die persönliche Anspruchsberechtigung für eine Überbrückungshilfe wird in den Sozialplänen abhängig gemacht von verschiedenartigen Faktoren, wie Lebensalter oder Dauer der Betriebszugehörigkeit oder einer Kombination von Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit. In der Zielrichtung der Überbrückungshilfe sind 2 Gruppen zu unterscheiden:

1. Die Überbrückungshilfe soll den Übergang älterer Arbeitnehmer von der aktiven Berufstätigkeit in den Rentnerstatus - sehr oft verbunden mit der Zahlung einer Betriebsrente - erleichtern,

2. sie soll zusätzlich zu anderen Maßnahmen, wie besonders der Abfindung bei Arbeitnehmern, die wegen ihrer persönlichen Voraussetzungen nicht unter Ziff. 1 fallen, die wirtschaftlichen Nachteile bei Arbeitslosigkeit oder Minderverdiensten an anderer Stelle mindern.

II 2 B 2.1) Regelung für ältere Arbeitnehmer

Üblicherweise wird das Altersruhegeld aus der Sozialversicherung mit Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt. Unter gleichen Wartezeitvoraussetzungen kann ein Versicherter das vorgezogene Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 2 RVO beantragen, wenn er das 6o. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit nach § 1248 Abs. 7 Satz 2 RVO erfüllt hat und mindestens 52 Wochen innerhalb der letzten eineinhalb Jahre arbeitslos gewesen ist.

Diese gesetzliche Regelung für das vorgezogene Altersruhegeld ist der Aufhänger für die vorzeitige (Betriebs-) Pensionierung und zugleich für die Zahlung der Überbrückungshilfe an solche Arbeitnehmer, die nach Vollendung des 59. Lebensjahres entlassen werden, um nach einjähriger Arbeitslosigkeit das gesetzlich vorgezogene Altersruhegeld zu beziehen. Werden solche 59jährigen und älteren Arbeitnehmer entlassen und erhalten sie während der anschließenden Arbeitslosigkeit die Überbrückungshilfe und nach Zuerkennung der gesetzlichen Rente auch die Betriebsrente, dann entfällt in aller Regel für diese Arbeitnehmer der Anspruch auf eine Abfindung.

II 2 B 2.1.1) Überbrückungshilfe mit (relativ) festen Beträgen

In einigen wenigen älteren Sozialplänen ist die Höhe der Überbrückungshilfe ausgeworfen mit einem festen Grundbetrag und einem Steigerungsbetrag je anrechnungsfähigem Dienstjahr, wobei als anrechnungsfähige Dienstjahre volle Beschäftigungsjahre zwischen dem errechneten Eintrittsdatum und dem Zeitpunkt des Ausscheidens gelten.[71)]

71): Nr. 4 III Ziff. 4 a Abs. 4

Der Grundbetrag beträgt entweder DM 17o,-- oder DM 1oo,-- monatlich und der Steigerungsbetrag DM 3,-- bzw. DM 2,--.[72] Die Übergangshilfe wird für die Dauer der Arbeitslosigkeit, längstens für 12 Monate, gezahlt.[73] Die Zahlung endet mit Ablauf des Monats, in dem der Anspruchsberechtigte das 65. Lebensjahr vollendet oder eine Erwerbstätigkeit aufnimmt oder mit Beginn des Monats, in dem der Anspruchsberechtigte aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder das (vorgezogene) Altersruhegeld erhält.[74] Während im Plan Nr. 4 als persönliche Voraussetzung nur die Vollendung des 59. Lebensjahres verlangt wird, macht der Plan Nr. 6 den Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan von einer mindest 5jährigen Betriebszugehörigkeit abhängig.[75]

---

72): Nr. 4 III 4 a Abs. 3,
Nr. 6 III Ziff. 1 A
73): Nr. 4 III Ziff. 4 a Abs. 1,
Nr. 6 III Ziff. 1 Abs. 1
74): Nr. 4 III Ziff. 4 a Abs. 2,
Nr. 6 III Ziff. 1 B
75): Nr. 4 III Ziff. 4 Abs. 1,
Nr. 6 II Ziff. 3

Nach Plan Nr. 4 können ausgeschiedene Arbeitnehmer, die die Voraussetzung für die Gewährung des Altersruhegeldes oder vorgezogenen Altersruhegeldes erfüllen, und diese Leistungen beantragt haben, monatliche Vorschüsse in ungefährer Höhe der Rente beim Unternehmen beantragen. Diese Vorschüsse sind aus der Rentennachzahlung nach besonderer vertraglichen Regelung zurückzuzahlen.[76)]

II 2 B 2 1.2) Berechnung der Überbrückungshilfe nach dem Bruttoeinkommen

Die Berechnung der Überbrückungshilfe aus der Differenz eines Bruchteiles des bisherigen Brutto-Einkommens und dem nach der Entlassung erzielten Einkommen, insbesondere dem Arbeitslosengeld, ist nicht häufig vertreten. Diese Methode wenden die älteren Sozialpläne Nr. 1, 5 und 7 an. Gemeinsam ist allen drei Sozialplänen, daß als Bezugsgröße 65 % des bisherigen Brutto-Einkommens verwandt werden.[77)]

---

76): Nr. 4 III Ziff. 4 h
77): Nr. 1 III Ziff. 1,
Nr. 5 II Ziff. 3 a aa,
Nr. 7 II Ziff. 3 a aa

Gemeinsam ist ihnen ferner, daß sie alle die Meldung des entlassenen Arbeitnehmers beim Arbeitsamt als Arbeitslose verlangen.[78)]

Nach Sozialplan Nr. 1 wird die Überbrückungshilfe in Höhe der Differenz zwischen Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe und 65 % des durchschnittlich in den letzten 6 Monaten erzielten Brutto-Monatseinkommens gezahlt. Bei unverschuldetem Mindereinkommen während dieser 6 Monate wird das Brutto-Monatseinkommen auf das Einkommen eines vergleichbaren Arbeitsplatzes umgerechnet. Ein Anspruch auf diese Überbrückungshilfe besteht nur für die Dauer der Arbeitslosigkeit, längstens für einen Zeitraum von 12 Monaten.[79)]

Wird nach 12monatiger Arbeitslosigkeit das Altersruhegeld beantragt, wird die Zahlung der Überbrückungshilfe bis zum "Erhalt des Rentenbescheides" fortgesetzt. Beträge, die über 12 Monate hinaus gezahlt worden sind, sind nach der Rentennachzahlung zurückzuerstatten.[8o)]

---

78): Nr. 1 II Ziff. 1, Nr. 5 II Ziff. 3 a aa letzter Satz Nr. 7 II Ziff. 3 a aa Abs. 5
79): Nr. 1 III Ziff. 1
8o): Nr. 1 III Ziff. 2

An Arbeitnehmer, die eine Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit beantragt haben, wird eine Überbrückungshilfe nach gleichen Grundsätzen gezahlt.[81] Rentennachzahlungen aus der Sozialversicherung werden auf diese letzten Überbrückungshilfen erst ab dem 7. Monat nach dem Ausscheiden angerechnet. Hierbei zählen angefangene Monate als volle Monate.[82]

Schließlich wird an ältere Arbeitnehmer (59 Jahre alt oder älter), wenn sie nach der Entlassung vom Arbeitsamt in einen anderweitigen ganztätigen Arbeitsplatz vermittelt werden, eine "Ausgleichszahlung" in Höhe der Differenz zwischen 75 % ihres alten im Unternehmen in den letzten 6 Monaten erzielten Brutto-Einkommens und dem Brutto-Einkommen am neuen Arbeitsplatz geleistet.[83] Zahlungen aus dem Sozialplan erfolgen nur, wenn der Nachweis für das Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen seitens der Arbeitnehmer erbracht wird.[84]

---

81): Nr. 1 II[illegible] Ziff. 6
82): Nr. 1 II[illegible] Ziff. 8
83): Nr. 1 II[illegible] Ziff. 3
84): Nr. 1 V[illegible] Ziff. 6

Eventuell zu Unrecht bezogene Leistungen sind zurückzuerstatten.[85)]

Wenn auch in den Sozialplänen Nr. 5 und 7 weitgehend gleiche Grundsätze gelten, wie im Plan Nr. 1, so gibt es doch verschiedene Abweichungen:

Anspruchsberechtigt auf die Überbrückungshilfe sind nach Sozialplan Nr. 5 nicht nur Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr bereits vollendet haben, sondern auch solche, die es erst im Jahr der Durchführung der Betriebsänderung vollenden.[86)]

Im Plan Nr. 1 ist der Begriff Brutto-Monatseinkommen nicht näher abgegrenzt. Das ist aber in den Sozialplänen Nr. 5 und 7 geschehen, insofern, als hier bei der Berechnung des Brutto-Monatsverdienstes (errechnet aus dem Durchschnitt der letzten 3 Monate) nicht berücksichtigt werden:

---

85): Nr. 1 V Ziff. 7
86): Nr. 5 I Ziff. 2 b

Soziale und/oder von vorübergehendem Einsatz abhängige Zulagen für Erschwernisse, Höhenzulagen usw.

Mehrarbeitszuschläge und/oder Prämien,

Weihnachtsgeld,

Sonderzahlung,

Urlaubsgeld [87]

Die Überbrückungshilfe ist auf einen Mindestbetrag von monatlich DM 45o,-- festgelegt, jedoch unter Anrechnung aller Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis, Rentenleistungen wegen Berufsunfähigkeit und Arbeitslosengeld bzw. -hilfe.[88]

Die Überbrückungshilfe wird geleistet bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres oder der Gewährung der Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, jedoch längstens für einen Zeitraum von 12 Monaten.[89]

---

87): Nr. 5 II Ziff. 3 a aa,
Nr. 7 II Ziff. 3 a aa Abs. 3
88): Nr. 5 II Ziff. 3 a aa,
Nr. 7 II Ziff. 3 a aa Abs. 4
89): Nr. 5 II Ziff. 3 a aa,
Nr. 7 II Ziff. 3 a aa Abs. 1

Ist diese Frist von 12 Monaten verstrichen, aber eine zuerkannte Rente wird noch nicht gezahlt, dann ist die Möglichkeit eröffnet, Überbrückungshilfen nach individueller Regelung weiterzuzahlen, die allerdings gegen "Treuegeldzahlungen" (Betriebsrente?) aufgerechnet werden können oder aus Rentennachzahlungen zurückzuerstatten sind.[90)]

Wird bei entlassenen Arbeitnehmern das für den Anspruch auf das vorgezogene Altersruhegeld notwendige Jahr der ununterbrochenen Arbeitslosigkeit durch längere Krankheit unterbrochen und deshalb das vorgezogene Altersruhegeld noch nicht gewährt, dann kann nach Ablauf der Dauer von 12 Monaten für die Zahlung der Überbrückungshilfe in besonderen Fällen eine individuelle Regelung getroffen werden.[91)]

---

90): Nr. 5 II Ziff. 3 b,
Nr. 7 II Ziff. 3 b,
91): Nr. 5 II Ziff. 3 c,
Nr. 7 II Ziff. 3 c

Die Zahlung der Überbrückungshilfe entfällt, wenn vom Arbeitnehmer eine im Unternehmen vorgesehene zumutbare Umsetzung abgelehnt wird.[92] Beim Tod des Unterstützungsberechtigten endet die Zahlung mit dem Ablauf des dem Sterbemonat folgenden Monats.[93]

Ausgeschlossen von dem Anspruch auf Überbrückungshilfe sind bereits voll-rentenberechtigte Arbeitnehmer.[94]

Besonders erwähnt sei, daß in diesen beiden Sozialplänen auch die Regelung der Überbrückungshilfe für außertarifliche bzw. leitende Angestellte gestreift wird. Auch an diese kann eine Überbrückungshilfe gezahlt werden, deren Errechnung und Auszahlung von Fall zu Fall erfolgt. Eine solche Überbrückungshilfe wird ebenfalls für die Dauer von 12 Monaten, längstens bis zum Er-

---

92): Nr. 5 II Ziff. 4,
Nr. 7 II ZIff. 4
93): Nr. 5 II Ziff. 5,
Nr. 7 II Ziff. 5
94): Nr. 5 II Ziff. 3, i.V.m.
I Ziff. 2 a, Nr. 7 II Ziff. 3
i.V. I Ziff. 2 a

reichen des 65. Lebensjahres bzw. bis zur Gewährung der Rente aus der Rentenversicherung der Angestellten zugestanden.[95)]

II B 2.1.3) Berechnung der Überbrückungshilfe nach dem Netto-Einkommen

Die Berechnung der Überbrückungshilfe auf der Grundlage des bisherigen Netto-Einkommens ist für die betroffenen Arbeitnehmer der einfachste Weg, um sofort zu erkennen, in welchem Umfange die Betriebsänderung sie wirtschaftlich betrifft. In den untersuchten Sozialplänen ist in der Mehrzahl wahrscheinlich auch aus diesem Grunde der Weg für die Berechnung der Überbrückungshilfe aus dem Netto-Einkommen beschritten worden.

Eine überwiegend gleichartige Regelung findet sich in den Sozialplänen Nr. 12, 19, 23, 24, 26, 28, 3o. Diese Sozialpläne sind in Unternehmen aufgestellt worden, die zwar juristisch selbständig, jedoch konzerngebunden sind.

Nach diesen Plänen wird das Netto-Einkommen errechnet als das nor-

---

95): Nr. 5 II Ziff. 3 d,
Nr. 7 II Ziff. 3 d

malisierte durchschnittliche Netto-Einkommen der letzten 3 Monate nach der Formel:

$$\frac{\text{Ø Netto-Einkommen der letzten 3 Mon.}}{\text{Ø tatsächlich bezahlte Std. der letzten 3 Mon.}} \times 173$$

Bei der Berechnung bleiben außer Ansatz: Aufwendungsersatz, einmalige Zahlungen und zusätzliches Urlaubsgeld.[96] Grundlage und Methode der Berechnung des Netto-Einkommens ist für Lohn- und Gehaltsempfänger gleich, jedoch mit einer Variante im Sozialplan Nr. 3o, wonach das durchschnittliche Netto-Gehalt aus dem durchschnittlichen Netto-Gehalt der letzten 3 Monate einschließlich etwaiger Zuschläge, jedoch ohne die Grundvergütung für Mehrarbeit errechnet wird.[97]

---

96): Nr. 12, Ziff. 2.3,
Nr. 19 Ziff. 5.3, Nr. 23 IV Ziff. 1,
Nr. 24 Ziff. 3.2, Nr. 26 Ziff. 2.3, Nr. 28 IV i.V. m. Nr. 26, Ziff. 2.3, Nr. 3o Ziff. 2.3

97): Nr. 3o Ziff. 2.3.2,

Die Überbrückungshilfe wird im allgemeinen in Höhe der Differenz von 85 %, bei Jubilaren in Höhe der Differenz von 9o % des normalisierten Netto-Einkommens und des Arbeitslosengeldes gezahlt. Die Erhöhung für Jubilare unterbleibt jedoch in den Sozialplänen Nr. 19, 23, 24.[98] Aus dem Wortlaut der Regelung in den Sozialplänen Nr. 19 und 24 ist nicht eindeutig erkennbar, ob als Überbrückungshilfe die Differenz zwischen 85 % des normalisierten Monatsnettoeinkommens und dem Arbeitslosengeld oder ob als Überbrückungsgeld 85 % des Netto-Einkommens zu zahlen sind. Die diesbezügliche Fassung lautet:

"Überbrückungshilfe:

normalisiertes Netto-Einkommen x 85 %"[99]

Nach diesen Sozialplänen wird die Überbrückungshilfe für die Zeit der Arbeitslosigkeit, längstens für die Dauer von 13 Monaten mit Ausnahme von Sozialplan Nr. 23 - nur für 12 Monate - gezahlt.

---

98): A.a O. Anm. 96
99): Nr. 19 Ziff. 5.3.2, Nr. 24 Ziff. 3.2 Abs. 4

Die Zahlung endet vor Ablauf dieses Zeitraumes

mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzung für das Altersruhegeld erfüllt ist, oder

bei Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Erwerbsunfähigkeitsrente erfüllt sind. [100]

Bei Verspätung der Rentenzahlung oder bei Verzögerung der Gewährung des vorgezogenen Altersruhegeldes wegen Unterbrechung der einjährigen Arbeitslosigkeit durch Krankheit sind bei den meisten dieser Sozialpläne Sonderregelungen vorgesehen. (vgl. S. 51 Abs. 2) [101]

---

100): Nr. 12 Ziff. 2.2, Nr. 19 Ziff. 5.2, Nr. 23 IV Ziff. 1 Abs. 1, Nr. 24 Ziff. 3.2 Abs. 1 u. 2, Nr. 26 Ziff. 2.2, Nr. 28 IV i. V. Nr. 26 Ziff. 2,2, Nr. 30 Ziff. 2.2

101): Nr. 12 Ziff. 3, Nr. 19 Ziff. 5.7 u. 5.8, Nr. 26 Ziff. 3, Nr. 28 IV i. V. Nr. 26 Ziff. 3, Nr. 30 Ziff. 3

Die Regelung der Übergangshilfe im Sozialplan Nr. 27 bringt für die von der Entlassung betroffenen älteren Arbeitnehmer eine noch stärkere wirtschaftliche Entlassung. Nach diesem Plan erhalten:

Arbeitslose während der Zeit der Arbeitslosigkeit die Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld und 95 % desdurchschnittlichen Netto-Einkommens auf der Basis der Normalstunden, das in einem Monat kurz vor Abschluß des Sozialplanes erzielt wurde.[1o2)] Voraussetzung ist, daß die Begünstigten beim Arbeitsamt als Arbeitssuchende gemeldet sind und Arbeitslosengeld bzw. -Hilfe beziehen.

Beim Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes wird bis zum 65. Lebensjahr ein Ausgleich in gleicher Weise gewährt.[1o3)] Bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses, sei es durch Vermittlung des Arbeitsamtes, sei es durch eigene Initiative, wird - offenbar beschränkt auf das erste sich an die Entlassung anschließende

---

1o2): Nr. 27 Ziff. 2.2
1o3): Nr. 27 Ziff. 2.3

Arbeitsverhältnis - eine Beihilfe in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem vor der Entlassung im Bezugsmonat (s. oben) erzielten Brutto-Stundenlohn (einschl. Prämie) und dem erzielten Stundenlohn am neuen Arbeitsplatz zugesichert.[1o4] Diese Zahlungen und die darauf entfallenden Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung erfolgen aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen an den neuen Arbeitgeber.

Nach dem Sozialplan Nr. 21 erhalten ältere Arbeitnehmer während der Dauer der Arbeitslosigkeit für ein Jahr den vollen Ausgleich der Differenz zwischen Arbeitslosengeld und dem bisherigen Netto-Einkommen. Nach Ablauf dieses einen Jahres tritt folgende Regelung ein:

"Im Anschluß daran Gewährung einer monatlichen Ausgleichszahlung in Höhe des Rentenverlustes aus der Rentenversicherung, der sich durch die nicht geleisteten Jahre bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres ergeben hat."[1o5]

1o4): Nr. 27 Ziff. 2.5
1o5): Nr. 21 II Ziff. 1.1.1 und 1.1.2

Ein Wahlrecht zwischen Abfindung nach der allgemeinen Regelung und eine Überbrückungsregelung sieht der Sozialplan Nr. 16 für Arbeitnehmer vor, die das 59. Lebensjahr vollendet haben. Entscheiden sie sich für die Überbrückungsregelung, dann erhalten sie folgende Leistungen:

Für die Dauer von 12 Monaten, längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres wird das jeweilige Arbeitslosengeld auf den bisherigen Netto-Monatsverdienst aufgestockt. Bei Bezug von Arbeitslosenhilfe wird das regelmäßige Arbeitslosengeld zugrundegelegt.

Bei Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes wird bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres das Altersruhegeld auf den letzten Netto-Verdienst aufgestockt. Tarifliche Lohn- und Gehaltserhöhungen werden berücksichtigt.

Der Unterschiedsbetrag, um den das endgültige Altersruhegeld durch verlorene Versicherungsjahre niedriger ist, wird ausgeglichen. Stellt sich später heraus, daß das beantragte

Altersruhegeld nicht gewährt wird, wird eine Abfindung nach der allgemeinen Regelung gezahlt. Auf die Abfindung werden geleistete Zahlungen aus der Überbrückungshilfe angerechnet.[1o6)]

Der Mu-Sozialplan Nr. 3 sieht eine Überbrückungshilfe für Arbeitnehmer ab dem 59. Lebensjahr in 2 unterschiedlichen Gruppen vor:

a) Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 63. Lebensjahr vollendet, aber das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht haben,

b) Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 59. Lebensjahr vollendet, aber das 63. Lebensjahr noch nicht erreicht haben.

Beide Gruppen sind zur vorzeitigen Pensionierung vorgesehen, wenn die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld für 52 Wochen und die Wartezeit für den Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes erfüllt sind.[1o7)]

1o6): Nr. 16 Ziff. 7 a, b, c, e
1o7): Mu-Nr. 3 IV Ziff. 2 a u. b i.V.m. IV Ziff. 1 a u. b

Die Überbrückungshilfe - im Sozialplan "Abfindung" genannt und offenbar als Einmalzahlung geleistet - wird in jeder Gruppe je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit berechnet aus der Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld und einem der Betriebszugehörigkeit zugeordneten Prozentsatz des Netto-Lohnes, und zwar auf die Dauer von 12 Monaten. Während Arbeitnehmer der Gruppe a) nur die Überbrückungshilfe erhalten, bekommen Angehörige der Gruppe b) zusätzlich noch einen Teilbetrag der ihnen nach der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit zustehenden Abfindung. Schematisch dargestellt werden folgende Leistungen gewährt:

Gruppe a - Arbeitnehmer, die das 63. Lebensjahr vollendet, aber das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht haben:

Anrechnungsfähige Dienstjahre	ab 25	15-24	1o-14	5-1o	unter 5
"Abfindung" in Höhe der Differenz zwischen Arbeitslosengeld und Nettolohn bis zu 12 Monaten	1oo %	1oo %	9o %	8o %	7o %

Gruppe 1 b - Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr vollendet, aber das 63. Lebensjahr noch nicht erreicht haben:

Anrechnungsfähige Dienstjahre	ab 25	15-24	1o-14	5-1o	unter 5
"Abfindung" in Höhe der Differenz zwischen Arbeitslosengeld und Nettolohn bei Bezug des Arbeitslosengeldes für 12 Monate	1oo %	85 %	75 %	66 2/3%	5o %

Angehörige der Gruppe 1 b erhalten zuzüglich 2o % des Monatseinkommens je Dienstjahr als Abfindung.[1o8)]

II 2 B 2.2) Regelung für sonstige Arbeitnehmer

Bei Arbeitslosigkeit, die sich unmittelbar an die Entlassung anschließt, erhalten nach einigen Sozialplänen die betroffenen Arbeitnehmer neben der Abfindung zusätzlich eine Überbrückungshilfe. Diese Leistung ist je nach Sozialplan von unterschiedlichen Anforderungen in bezug auf Vollendung eines bestimmten Lebensalters und einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig. Die Überbrückungshilfe wird in der Regel für die Zeit der Arbeitslosigkeit,

---

1o8): MU-Nr. 3 IV Ziff. 2 a u. b

längstens für die Dauer von 12 Monaten gezahlt. Die Höhe der Leistung variiert ebenfalls von Sozialplan zu Sozialplan.

Beispiele:

a) Sozialplan Nr. 11

Voraussetzungen:

Vollendung

des 3o. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren oder

des 4o. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr.

Arbeitnehmer, die 59 Jahre alt sind oder im Jahre des Ausscheidens alt werden, erhalten die Überbrückungshilfe ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Höhe der Leistung:

Differenz zwischen Arbeitslosengeld und 9o % des aus dem Durchschnitt der letzten 3 Monate errechneten Netto-Monatsverdienstes.

Arbeitslosenhilfe rechnet als Arbeitslosengeld.[1o9)]

1o9): Nr. 11 IV

Eine im Prinzip gleiche Regelung enthält der Sozialplan Nr. 22, nur werden andere Anforderungen an Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestellt, nämlich Vollendung des

3o.	Lebensj.	u.	einer	Betriebszugehörigkeit	v.	5	Jahren oder
4o.	"	"	"	"	"	3	" "
5o.	"	"	"	"	"	1	Jahr[11o)]

b) Sozialpläne Nr. 8 und 9

Voraussetzungen:

Vollendung des 45. Lebensjahres und einer 1ojährigen Betriebszugehörigkeit.

Außerdem dürfen die Begünstigten ein Übernahmeangebot nicht ohne vom Sozialplan anerkannten Grund abgelehnt haben und auch nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist, selbst nicht einvernehmlich, aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sein.

Höhe der Leistung:

Differenz zwischen Arbeitslosengeld und 75 % des bisherigen Brutto-Monatsverdienstes.

11o): Nr. 22 VII

Arbeitslosenhilfe rechnet als Arbeitslosengeld.[111)]

c) Sozialplan Nr. 25

Voraussetzungen: Vollendung des

45. Lebensjahres und einer 15jährigen Betriebszugehörigkeit. Bei 59jährigen ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit ohne Belang.

Höhe der Leistung:

Differenz zwischen Arbeitslosengeld und 9o % des aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate errechneten Netto-Monatsverdienstes.

Arbeitslosenhilfe rechnet als Arbeitslosengeld.[112)]

---

111): Nr. 8 Ziff. 6 i.V.m. Ziff. 4 Abs. 3 u. 5, Ziff. 5 Nr. 9 § 6 i.V. § 2 Abs. 3.5 und § 4

112): Nr. 25 II Ziff. 5

d) Sozialplan Nr. 36

Voraussetzungen: Vollendung des

45. Lebensjahres und einer 1ojährigen Betriebszugehörigkeit oder
5o. " " " 5" " "
55. " " " 3" "

Höhe der Leistungen:

Differenz zwischen Arbeitslosengeld und 9o % des bisherigen Netto-Monatsverdienstes.

Arbeitslosenhilfe rechnet als Arbeitslosengeld.[113)]

e) Sozialplan Nr. 17

Arbeitnehmer ab vollendetem 55. Lebensjahr erhalten für jeden vollen Monat der Arbeitslosigkeit zusätzlich zur allgemeinen Abfindung eine "Abfindung" von DM 15o,--. Dieser Betrag wird maximal für:

ab 55 Jahre alte Arbeitnehmer 6 mal
ab 59 Jahre alte Arbeitnehmer 12 mal gezahlt.

---

113): Nr. 36 III Ziff. 6

Schwerbeschädigte erhalten diese Überbrückungshilfe ebenfalls 6 mal, wenn sie nicht bereits zu vorstehendem Personenkreis rechnen.[114)]

f) Sozialplan Nr. 2o

Hier werden an die Zahlung der Überbrückungshilfe keine Anforderungen an das Lebensalter oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit gestellt. Die Überbrückungshilfe stockt das Arbeitslosengeld oder die Arbeitslosenhilfe auf 85 % des bisherigen Netto-Einkommens auf. Arbeitnehmer, die im Entlassungsmonat das 58. Lebensjahr vollendet haben, oder noch in diesem Monat vollenden, erhalten bei fortdauernder Arbeitslosigkeit nach Ablauf der allgemein vorgesehenen Dauer für die Zahlung der Überbrückungshilfe von 12 Monaten weiterhin, längstens bis einschließlich zu dem Monat, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, eine weitere Überbrückungshilfe

---

114): Nr. 17 § 8

in Höhe der Differenz von 8o % des früheren Netto-Monatsentgeltes und den Bezügen aus der Arbeitslosenversicherung.[115)]

II. 2 B 3) Wirtschaftliche Auswirkung der Überbrückungsregelung, dargestellt auf der Basis der Berechnung der Überbrückungshilfe nach dem Netto-Einkommen

Wie vorstehend dargestellt, schwankt bei der Berechnung der Überbrückungshilfe auf der Basis des bisherigen Netto-Einkommens der Prozentsatz, der als Differenzgröße dem Arbeitslosengeld gegenübergestellt wird, sehr wenig. Nach den meisten Sozialplänen beträgt der Satz 85 % oder 9o %. Abweichungen nach unten und oben mögen nachstehend deshalb außer Betracht bleiben.

Die ab Januar 1975 gültige Tabelle für das Arbeitslosengeld und die Arbeitslosenhilfe geht vom Brutto-Verdienst aus. Nach amtlichen Verlautbarungen beträgt bis zu einem Brutto-Verdienst von DM 2.827,49 das Arbeitslosengeld 68 % des sich nach

115): Nr. 2o III Ziff. 2

Abzug von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen usw. ergebenen Netto-Einkommens. Steigt das Brutto-Einkommen über den obengenannten Grenzwert an, dann verringert sich der Prozentsatz von 68 %, weil ab dieser Grenze das Arbeitslosengeld keine Erhöhung mehr erfährt. Auch diese Fälle sollen nachstehend unberücksichtigt bleiben, weil sie für den normal entlohnten Arbeitnehmer die Ausnahme sind.

Unterstellt man also, daß für die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer das Arbeitslosengeld 68 % ihres bisherigen Netto-Einkommens ausmacht, dann läßt sich die Höhe der Überbrückungshilfe zugunsten des Arbeitnehmers bzw. zu Lasten des Unternehmens durch Hochrechnung des Arbeitslosengeldes auf 85 bzw. 9o % leicht errechnen. Nach dem Deutschen Industriewirtschaftsinstitut Berlin - DIW - betrug im ersten Halbjahr 1974 - also ohne Berücksichtigung von in der Zwischenzeit eingetretenen Tariferhöhungen - das durchschnittliche monatliche Durchschnittseinkommen der Arbeitnehmer: [116]

---

116): FAZ vom 2o.12.1974

in der Grundstoff- und Produktionsgüterind.	DM 1.989,—
in der Investitionsgüterindustrie	DM 1.814,—
in der Verbrauchsgüterindustrie	DM 1.4o6,—
in der Industrie - gesamt	DM 1.754,—
im Handel	DM 1.339,—
im Dienstleistungsgewerbe - gesamt	DM 1.743,—
für alle Wirtschaftszweige	DM 1.658,—

Legt man diese Werte und die für das Arbeitslosengeld ab Januar 1975 geltende Tabelle zugrunde, so ergeben sich für das Arbeitslosengeld und die Überbrückungshilfe folgende Beträge:

Brutto-Monats-Einkommen	Arbeitslosengeld in DM	
	led.	verh.
DM 1.989,—	9o4,8o	988,—
DM 1.814,—	847,6o	91o,—
DM 1.4o6,—	683,8o	728,—
DM 1.754,—	785,2o	881,4o
DM 1.339,—	655,2o	699,4o
DM 1.743,—	819,—	873,6o
DM 1.658,—	793,—	842,4o

Überbrückungshilfe bei Ausgleich auf:

85 %		9o %		in DM
led.	verh.	led.	verh.	
226,—	247,—	292,73	319,65	
211,9o	227,5o	274,22	294,41	
17o,95	182,—	221,23	235,53	
196,3o	22o,35	254,o4	285,16	
163,8o	174,85	211,98	226,28	
2o4,75	218,4o	264,68	282,64	
198,25	21o,6o	256,56	272,54	

Der Aufwand, der für 1oo verheiratete und 1 Jahr lang arbeitslose Arbeitnehmer zu erbringen ist, bemißt sich bei einer Aufstockung des Arbeitslosengeldes auf 85 % des bisherigen

durchschnittlichen Netto-Einkommens gemäß obiger Aufstellung im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige

DM 21o,6o x 12 x 1oo = DM 252.72o,—

Bei der gleichen Anzahl verheirateter Arbeitnehmer aus der Grundstoff- und Produktionsgüter-Industrie würde bei einjähriger Zahlung einer Überbrückungshilfe, die das Arbeitslosengeld auf 9o % des bisherigen Netto-Einkommens aufstockt, ein Betrag von

DM 319,65 x 12 x 1oo = DM 383.58o,—

erforderlich.

II. 2. B 3) Pensionierung

Endet infolge einer Betriebsänderung das Arbeitsverhältnis mit einer Pensionierung, so sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

a) die in den jeweiligen Pensionsordnungen aufgestellten Bedingungen für die Pensionierung sind restlos erfüllt, so daß der Pensionierung keine Hemmnisse im Wege stehen oder

b) solche Bedingungen sind nur zum Teil, und zwar sowohl im Wortlautsinne als auch besonders in der Zielsetzung erfüllt.

Vorauszuschicken ist, daß eine Betriebspension - der wesentlichste Inhalt einer Pensionierung - im Normalfall nicht das Ziel verfolgt, allein den Lebensabend eines Arbeitnehmers wirtschaftlich sicherzustellen, sondern in Verbindung und häufig erst in Abhängigkeit von einer gesetzlichen Rente. Sind im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diese Voraussetzungen nach der Pensionierung erfüllt, ist insbesondere das Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 5 bzw. Abs. 1 bzw. Abs. 3 RVO für den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuerkannt, bedarf die Regelung der betrieblichen Altersrente im Sozialplan keiner Behandlung. (Fall a) Anders sieht es jedoch bei der Fallgruppe b aus, was besonders bei der vorzeitigen Pensionierung der Fall ist.

Üblicherweise sind die Voraussetzungen einer betrieblichen Pensionierung die folgenden:

a) die Wartezeit laut Pensionsordnung muß erfüllt sein,

b) der Begünstigte muß das 65. Lebensjahr vollendet haben,

c) das Arbeitsverhältnis darf grundsätzlich erst mit Eintritt des Rentenfalles beendet werden, es sei denn, der Begünstigte hat schon vorher eine unverfallbare Anwartschaft auf die betriebliche Altersrente erworben.[117]

Anlaß zur Behandlung in Sozialplänen geben besonders solche Fälle, in denen zwar die Wartezeit erfüllt ist, aber die Voraussetzungen zu b) und c) nicht gegeben sind. In diesem Falle ist die betriebliche Altersrente im Zusammenhang mit dem vorgezogenen Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 2 RVO zu sehen. Das vorgezogene Altersruhegeld wird laut gesetzlicher Vorschrift nur gewährt, wenn bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen dem Rentenfall eine einjährige Arbeitslosigkeit vorausgeht. Selbst wenn die Pensionsordnungen sogar die Möglichkeit eröffnen, daß mit Gewährung des vorgezogenen Altersruhegeldes auch die betriebliche Altersrente gezahlt wird, fehlt es in diesen Fällen an der unter oben c) genannten Bedingung, daß die Beendigung des Ar-

---

117): s.Z.B. Pensionsordnung Rheinstahl-Schalker-Verein i. Fas. v. 1.1.1972 § 7 i.V.m. § 1 Abs. 1

beitsverhältnisses und der Eintritt des Rentenfalles unmittelbar aufeinander folgen. Aufgabe der Sozialpläne ist es, für solche Fälle alle Schwierigkeiten bzw. Zweifel zu beseitigen, damit die Arbeitnehmer, die ohne ihre Mitwirkung vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsänderung ausscheiden müssen, ihre Rechte in dem Umfange behalten, wie wenn sie mit Erreichen der normalen Altersgrenze das Arbeitsverhältnis beendet hätten.

Bei einer vorzeitigen Pensionierung sind weitere Fragen zu klären. Es stehen hier vor allem an außer der Betriebsrente die folgenden:

1. Urlaubsregelung im Ausscheidungsjahr
2. Zahlung der Jahresprämie/des Weihnachtsgeldes im Ausscheidungsjahr
3. Anerkennung von Betriebsjubiläen
4. Werkswohnung
5. Abwicklung von Darlehen

II. 2 B 3 1) Betriebliche Altersrente bei vorzeitiger Pensionierung

Zum Mittel der "vorzeitigen Pensionierung" wird besonders dann gegriffen, wenn bei einer Betriebsänderung durch die Auswahl solcher Arbeitnehmer, die die gesetzlichen Voraussetzungen für das vorgezogene Altersruhegeld gemäß § 1248 Abs. 2 RVO erfüllen, die sozialen Folgen dieser Maßnahme durch das Arbeitslosengeld und die Überbrückungshilfe (s. II 2 B 2 S. 42 ff) und im Anschluß daran durch das vorgezogene Altersruhegeld und die betriebliche Altersrente in Grenzen gehalten werden können. Geeignet dazu sind 59jährige, die nach einjähriger Arbeitslosigkeit den Anspruch auf das Altersruhegeld erwerben, wenn sie die Wartezeit von 18o Kalendermonaten gemäß § 1248 Abs. 7 V. 2 erfüllt haben. Eine vorzeitige Pensionierung bringt einen erzwungenen Verlust von anrechnungsfähigen Dienstjahren mit sich und wirft auch weitere Fragen auf, die nachstehend zu behandeln sind:

II. 2 B 3 1.1) Behandlung der Jahre vom Ausscheiden bis zum 65. Lebensjahr bei Berechnung der betrieblichen Altersrente bzw. der Anwartschaft darauf

3.1.2) Beginn der Zahlung der Betriebsrente

3.1.3) Ruhen der Betriebsrente

3.1.1) Berechnung der betrieblichen Altersrente

Werden bei der Berechnung der betrieblichen Altersrente nur die tatsächlich im Unternehmen verbrachten Dienstjahre angerechnet, erleiden die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer einen Nachteil, den sie nicht hätten, wären sie bis zur Altersgrenze im Unternehmen geblieben. Die meisten Sozialpläne sehen deshalb bei einer vorzeitigen Pensionierung vor, daß die vorzeitig Pensionierten bei der Berechnung der betrieblichen Altersrente so behandelt werden, als ob das Arbeitsverhältnis bis zum 65. Lebensjahr bestanden hätte bzw. als ob diese Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits 65 Jahre alt gewesen wären. Dieser zwischen dem

Zeitpunkt des Ausscheidens und der Vollendung des 65. Lebensjahres liegende Zeitraum wird gegebenenfalls auch auf eine nach der betrieblichen Pensionsordnung erforderliche Wartezeit angerechnet, so daß unter Umständen erst durch diese Anrechnung die Wartezeit als Voraussetzung für die Gewährung einer Betriebsrente erfüllt wird. [118, 119] Vereinzelt ist

---

118): Nr. 1 III Ziff. 7,
Nr. 4 III Ziff. 4 Abs. b,
Nr. 5 II Ziff. 3 aa Abs. 2,
Nr. 7 II Ziff. 3 aa Abs. 6,
Nr. 8 Ziff. 12, Nr. 9 § 12,
Nr. 10 Ziff. 10 b. Die Rente zahlt eine Pensionskasse. Diese Zusage macht eine Satzungsänderung notwendig. Das Unternehmen setzt sich sowohl für diese Satzungsänderung als auch für deren Genehmigung durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungs- und Bausparwesen ein.
Nr. 11 XI Ziff. 2, Nr. 12 Ziff. 2.5 Abs. 2, Nr. 16 Ziff. 7 d, Nr. 19 Ziff. 5.4 Abs. 2 Satz 3, Nr. 21 II Ziff. 111 Satz 3, Nr. 23 IV Ziff. 2 Satz 1, Nr. 24 Ziff. 3.3 Abs. 2 Satz 2, Nr. 26 Ziff. 2.5 Abs. 2

auch die Regelung anzutreffen, daß für die Berechnung der betrieblichen Altersrente nur die im Unternehmen bis zum Ausscheiden verbrachten Dienstjahre berücksichtigt werden.[12o)]

3.1.2) Beginn der Zahlung der Betriebsrente

Bei vorzeitiger Pensionierung wird in der Regel eine Betriebsrente gezahlt, sobald von der gesetzlichen Rentenversicherung der Anspruch auf das (vorgezogene) Altersruhegeld oder die Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsrente anerkannt ist. Eine Anzahl der untersuchten

---

noch 118): Nr. 27 Ziff. 2.3 Abs. 1 letzter Satz, Nr. 28 IV i.V.m. Nr. 26, Nr. 3o Ziff. 2.5 Abs. 2

119): Nr. 4 III Ziff. 4 b Abs. 1, Nr. 6 III Ziff. 2 Abs. 1, Satz 2 Nr. 19 Ziff. 5.4 Abs. 1 Nr. 24 Ziff. 3.3 Abs. 1

12o): Nr. 6 III Ziff. 2 Abs.1, Nr. 22 XII

Sozialpläne befolgt diese Regel ausdrücklich [121] oder indirekt, wenn es heißt, daß die Werksrente einsetzt, sobald die Zahlung der Überbrückungshilfe für vorzeitig Pensionierte aufhört. [122] Einige Sozialpläne sehen den Beginn der Zahlung der Betriebsrente erst mit der Vollendung des 65. Lebensjahres vor. [123] Andere Sozialpläne enthalten über den Fristbeginn der

---

121): Nr. 1 III Ziff. 7 Abs. 1, Nr. 8 Ziff. 12 Abs. 2, Nr. 9 § 12 Abs. 2, Nr. lo Ziff. lo b Satz 2 Nr. 23 IV Ziff. 2 Satz 1, Nr. Ziff. 3.3 Abs. 1 Satz 2, Nr. 26 Ziff. 2.5 Abs. 1, Nr. 28 IV i. V. m. Nr. 26

122): Nr. 4 III Ziff. 4 b Abs. 4 Satz 1, Nr. 6 III Ziff. 2 Abs. 2, Nr. 7 II Ziff. 3 aa Abs. 6, Nr. 19 Ziff. 5.4 Abs. 2

123): Nr. 22 XII. Die Betriebsrentenzahlung setzt aber früher ein bei Erwerbsunfähigkeit oder bei Arbeitnehmern, die im Jahre des Ausscheidens oder im nachfolgenden Jahr eine Dienstzeit von 25 Jahren erreicht haben. Plan Nr. 27 Ziff. 2.3 Abs. 2 sieht jedoch Ausgleich durch eine besondere Überbrückungsregelung vor.

Betriebsrente keine näheren Angaben oder verweisen auf die betrieblichen Pensionsordnungen. [124]

3.1.3) Ruhen der Betriebsrente

Nach einigen Sozialplänen ruht bei Aufrechterhaltung des Anspruches auf die betriebliche Altersrente die Rente, wenn nach dem Ausscheiden und vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine anderweitige Erwerbstätigkeit aufgenommen wird. Dieses Ruhen dauert jedoch längstens bis zum Ende des Monats, der dem Monat der Vollendung des 65. Lebensjahres vorausgeht. [125]

---

124): Nr. 11 XI Ziff. 1
125): Nr. 4 Ziff. 4 b Abs. 4, Nr. 6 III Ziff. 2 Abs. 2, Nr. 12 Ziff. 2.5 Abs. 3, Nr. 19 Ziff. 5.4 Abs. 2 Satz 2, Nr. 23 IV Ziff. 2 Satz 2, Nr. 24 Ziff. 3.3 Abs. 2, Nr. 26 Ziff. 2.5 Abs. 3

3.2) Regelung des Urlaubes im Jahre des Ausscheidens

Nach den meisten Sozialplänen haben vorzeitig Pensionierte für das Ausscheidungsjahr ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Ausscheidens Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.[126] Nach Sozialplan Nr. 6 steht der volle Jahresurlaub allerdings nur Werksjubilaren (ab 25jährigem Dienstjubiläum) oder solchen vorzeitig pensionierten Arbeitnehmern zu, die noch im laufenden Jahr ein solches Jubiläum feiern.[127]

---

126): Nr. 1 IV Ziff. 1,
Nr. 4 Ziff. 4 f.,
Nr. 5 III Ziff. 6,Nr. 7 III Ziff. 2, Nr. 12 Ziff. 2.1,
Nr. 19 Ziff. 5.1,
Nr. 23 IV Ziff. 3,
Nr. 24 Ziff. 3.1,
Nr. 26 Ziff. 2.1,
Nr. 28 IV i.V. Nr. 26,
Nr. 3o Ziff. 2.1

127): Nr. 6 III Ziff. 3

Einige Sozialpläne sehen weiter vor, daß der Urlaub möglichst während der Kündigungsfrist und in natura zu nehmen ist, soweit die Betriebsänderung dies zuläßt. Überschreitet die Kündigungsfrist zeitlich den Urlaubsanspruch, so wird der vorzeitig Pensionierte für die restliche Dauer der Kündigungsfrist unter Fortzahlung des Durchschnitts-Bruttolohnes des zuletzt eingenommenen Arbeitsplatzes freigestellt oder er kann freigestellt werden.[128)]

---

128): Nr. 4 Ziff. 4 f,
Nr. 5 III Ziff. 6 Abs. 3,
Nr. 7 III Ziff. 2 Abs. 3,
Nr. 12 Ziff. 2.1,
Nr. 19 Ziff. 5.1,
Nr. 24 Ziff. 3.1,
Nr. 26 Ziff. 2.1,
Nr. 3o Ziff. 2.1

3.3) Zahlung von Jahresprämien bzw. des Weihnachtsgeldes im Jahre des Ausscheidens

Vorzeitig Pensionierte behalten in der Regel für das Jahr des Ausscheidens den Anspruch auf die vollen betriebsüblichen Prämien bzw. das Weihnachtsgeld[129] bzw. sie haben einen Anspruch hierauf, soweit solche Leistungen innerhalb von 12 Monaten nach ihrem Ausscheiden aufgrund einer betriebsüblichen Regelung generell gewährt werden und der Tag der Auszahlung in dieses Jahr nach dem Ausscheiden fällt.[13o] Es kommt allerdings auch vor, daß auf diese Ansprüche alle gleichartigen Leistungen von dritter Seite angerechnet werden, sofern eine neue Erwerbstätigkeit nach der vorzeitigen Pensionierung aufgenommen worden ist.[131]

---

129): Nr. 1 IV Ziff. 2,
Nr. 4 Ziff. 4 c,
Nr. 6 III Ziff. 5

13o): Nr. 5 III Ziff. 7,
Nr. 7 III Ziff. 3,
Nr. 12 Ziff. 2.8,
Nr. 19 Ziff. 5.6,
Nr. 23 IV Ziff. 5,
Nr. 24 Ziff. 3.5,
Nr. 26 Ziff. 2.8,
Nr. 3o Ziff. 2.8

131): Nr. 4 Ziff. 4 c Abs. 3

3.4) Anerkennung von Betriebsjubiläen

Die Anerkennung von Betriebsjubiläen der vorzeitig Pensionierten, die in die Zeit zwischen dem Tage des Ausscheidens und der Vollendung des 65. Lebensjahres fallen, wird in der Regel großzügig gehandhabt. Ein vorzeitiges Ausscheiden ist nicht jubiläumsschädlich, vielmehr werden am Jubiläumstage die betriebsüblichen Leistungen nach den jeweils gültigen Richtlinien erbracht. [132] Von der allgemeinen Regelung gibt es gewisse Abweichungen. So wird z. B. im Sozialplan Nr. 6 ein Betriebsjubiläum nur anerkannt, wenn es in die Zeitspanne zwischen dem Ausscheiden und den folgenden 12 Monaten fällt. [133] Umgekehrt wird diese Zeit in drei Sozialplänen um 3 Monate [134], in zwei Fällen sogar um 12 Monate über das 65. Lebensjahr verlängert. [135]

---

132): Nr. 1 IV Ziff. 8, Nr. 4 Ziff. 4 g, Nr. 5 III Ziff. 8, Nr. 7 III Ziff. 4, Nr. 16 Ziff. 8 Abs. 2, Nr. 24 Ziff. 3.4, Nr. 3o Ziff. 2.6
133): Nr. 6 III Ziff. 4
134): Nr. 12 Ziff. 2.6, Nr. 19 Ziff. 5.5

3.5) Werkswohnungen

Vorzeitig Pensionierte werden bezüglich einer Werkswohnung oder einer werksgeförderten Wohnung den Werksrentnern gleichgestellt, die nach Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand treten. [136]

Es findet sich auch die Regelung, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich bestehende Mietverträge unberührt läßt und daß eine Kündigung der Mietverhältnisse seitens des Unternehmens frühestens zu einem festgelegten Termin zulässig ist. [137] Dieser Grundsatz ist im Sozialplan Nr. 6 dahin eingeschränkt, daß das Kündigungsrecht nur ausgeschlossen ist, soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. [138]

---

noch 134): Nr. 23 IV Ziff. 4
135): Nr. 26 Ziff. 2.6,
Nr. 28 IV i. V. Nr. 26
136): Nr. 1 IV Ziff. 5,
Nr. 4 III Ziff. 4 d,
Nr. 5 III Ziff. 5 a,
Nr. 7 III Ziff. 1 a,
Nr. 12 Ziff. 2.7,
Nr. 16 Ziff. 9,
Nr. 26 Ziff. 2.7,
Nr. 3o Ziff. 2.7
137): Nr. 23 VII
138): Nr. 6 III Ziff. 6

3.6) Werksdarlehen

Werksdarlehen an Arbeitnehmer werden üblicherweise mit der Vertragsabrede gewährt, daß der Darlehensbetrag nebst Zinsen abzüglich geleisteter Tilgungen am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig ist. Solche Vertragsabreden können Arbeitnehmer dann besonders hart treffen, wenn sie für die Tilgung eines größeren Darlehens, etwa zum Wohnungsbau, einen Zeitraum bis zum 65. Lebensjahr vereinbart haben, sie aber wegen der Betriebsänderung vorzeitig das Arbeitsverhältnis beenden müssen. Diesen z. T. erheblichen wirtschaftlichen Gefahren für die von der Betriebsänderung betroffenen vorzeitig pensionierten Arbeitnehmer wird in einer Anzahl von Sozialplänen begegnet. So wird z. B. ausdrücklich festgelegt, daß die aufgrund einer vorzeitigen Pensionierung erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zum (vertraglich zulässigen) Anlaß genommen wird, Vertragsbedingungen aus dem Darlehens-

vertrag anzuwenden, die sich für den Darlehensnehmer nachteilig auswirken würden.[139] In Einzelfällen ist sogar vorgesehen, daß vereinbarte Tilgungsraten auf Antrag den verminderten Einkünften angepaßt werden können.[14o]

II.2.C) Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes unter Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitigem Fortfall aller Beziehungen zum Unternehmen

Diese Fallgruppe hat alle die Regelungen zum Gegenstand, in denen keine aus dem aufgelösten Arbeitsverhältnis unmittelbar nachwirkenden arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen weiterbestehen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses löst ein Bündel von Fragen aus:

---

139): Nr. 4 Ziff. 4 e,
Nr. 19 Ziff. 8
Nr. 23 VI (Bürgschaftsdarlehen)

14o): Nr. 6 III Ziff. 7,
Nr. 12 Ziff. 2.9,
Nr. 26 Ziff. 2.9,
Nr. 3o Ziff. 2.9

1. Abfindung
2. Überbrückungshilfe
3. unverfallbare Anwartschaft auf eine betriebliche Altersrente
4. Wiedereinstellung
5. Urlaubsanspruch
6. Jahresprämien bzw. Weihnachtsgeld
7. Jubiläumsvergütung
8. Freizeit für Arbeitsplatzsuche
9. Werkswohnung
10. Werksdarlehen
11. Sterbegeld
12. Wettbewerbsverbote
13. Härtefond

II.2.C.1. Abfindung

Die Voraussetzungen für die Zahlung einer Abfindung und die Errechnung ihrer Höhe ist in den einzelnen Sozialplänen von verschiedenen Faktoren abhängig. Diese Faktoren lassen gruppenmäßig sich wie folgt zusammenfassen:

II.2.C.1.1) Betriebszugehörigkeit
II.2.C.1.2) Betriebszugehörigkeit und Lebensalter
II.2.C.1.3) Betriebszugehörigkeit und Familienstand
II.2.C.1.4) Abfindung nach vorgegebener Gesamtsumme

II.2.C.1.1) Abhängigkeit der Abfindung nur von der Dauer der Betriebszugehörigkeit

Nach zwei der ältesten der der Untersuchung zugrundeliegenden Sozialplänen erhalten Arbeitnehmer, die mindestens 25 Jahre ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt sind, eine Brutto-Abfindung

in Höhe von 3 Monatsverdiensten. Der Monatsverdienst wird aus dem Durchschnitt der Verdienste der letzten 3 Monate ohne Berücksichtigung von

- sozialen und/oder vom vorübergehenden Einsatz abhängigen Zulagen für Erschwernisse wie Schmutz, Höhenzulagen usw.
- Mehrarbeitszuschlägen und/oder Prämien
- Weihnachtsgeld
- Sonderzahlung
- Urlaubsgeld

errechnet. [141)]

Ausgeschlossen von der Abfindung sind nach diesen Plänen Arbeitnehmer, die 59 Jahre alt oder älter sind - für diese ist die vorzeitige Pensionierung vorgesehen (s. oben II.2.B.3.1) - und soweit sie werkseitig für eine Umsetzung vorgesehen sind. Zwei dieser Sozialpläne erweitern den Kreis der von der Abfindung Ausgeschlossenen noch um alle Arbeitnehmer, die voll rentenberechtigt sind und solche, die von den zuständigen Vorgesetzten als leistungsschwach freigestellt worden sind. [142)]

---

141): Nr. 5 II 3 a. bb, Nr. 7 II 3. a. bb,
142): Nr. 5 II 3 a. bb i. V. m. I 2 b,
Nr. 7 II a. bb i. V. I.2 a, b, d

Die Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch sind nach vorstehend erwähnten Sozialplänen sehr hoch angesetzt. Das Gegenteil stellt der Sozialplan Nr. 11 dar. Nach diesem Sozialplan wird für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit - wobei angefangene Jahre als volle Jahre der Betriebszugehörigkeit zählen - ein Betrag von DM 65o,-- als Abfindung gezahlt.

Es werden jedoch höchstens 18 Jahre der Betriebszugehörigkeit bei der Berechnung der Abfindungssumme berücksichtigt. Der Höchstbetrag der Abfindung der Arbeitnehmer ist demnach auf DM 65o,-- x 18 = DM 11.7oo,-- begrenzt.[143)]

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, denen aus Anlaß der Betriebsänderung (Stillegung) das Arbeitsverhältnis gekündigt wird, aber auch solche, die einvernehmlich vor Ablauf der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis beenden und ferner solche Arbeitnehmer, di-e wegen der bevorstehenden Betriebsänderung (Stillegung) das Arbeitsverhältnis in einem Zeitraum von weniger als einem Monat vor Abschluß des Sozialplanes ge-

---

143): Nr. 11 II Ziff. 2

kündigt, aber zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplanes ihr Arbeitsverhältnis noch nicht beendet haben.[144)]

Eine gewisse Besonderheit enthält die Abfindungsregelung der Sozialpläne Nr. 14 und 18, die in einer Zusammenschau zu betrachten sind. Beide Sozialpläne betreffen das gleiche Unternehmen. In dem älteren Sozialplan (Nr.14) gingen die Sozialpartner noch von einer Betriebseinschränkung aus, während in dem nur 3 Monate später aufgestellten Sozialplan (Nr. 18) Gegenstand der Betriebsänderung die Stillegung des Unternehmens ist. Hier bestand seitens des Unternehmens die Notwendigkeit, durch die Gestaltung der Abfindungsregelung einerseits einen Anreiz zu geben, daß entbehrliche Arbeitskräfte sich so bald als möglich vom Unternehmen lösten, andererseits dafür zu sorgen, daß das für die Abwicklung erforderliche Personal so lange als notwendig gehalten wurde. Dies wurde durch folgende Regelung erreicht: je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit am Tage des Abschlusses ist eine Abfindung in Prozenten des Monatsverdienstes als

---

144): Nr. 11 II ZIff. 1

Grundbetrag zu zahlen. Dieser Grundbetrag macht bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 bis zu 12 Monaten 5o % des Monatsverdienstes aus und erhöht sich für je weitere 6 Monate Betriebszugehörigkeit um weitere 25 % des Monatsverdienstes. Die Höchstgrenze ist mit mehr als 24 Monaten Betriebszugehörigkeit und 125 % eines Monatsverdienstes erreicht.[145] Zusätzlich hierzu gibt es einen Steigerungsbetrag, der für gewerbliche Arbeitnehmer, die bereits einen Monat vor dem festgelegten Stillegungstermin ausscheiden, 2o % beträgt und für solche, die zum Stillegungstermin ausscheiden, nur 1o %. Angestellte können in beiden Fällen nur 1o % erhalten.[146]

Arbeitnehmer, die für die Abwicklung über den Stillegungstermin hinaus benötigt werden und die gemeinsam von Unternehmensleitung und Betriebsrat ausgewählt werden, erhalten ebenfalls den Steigerungsbetrag und zwar gewerbliche Arbeitnehmer in Höhe von 2o % und Angestellte in Höhe von 1o %.[147]

---

145): Nr. 18 II Ziff. 1
146): Nr. 18 II Ziff. 2
147): Nr. 18 XI

Anspruchsberechtigt sind nur Arbeitnehmer, denen aus Anlaß der Stillegung bzw. je nach Stand der Abwicklung gekündigt wird. Die Abfindung erhalten auch Arbeitnehmer, die im Einvernehmen vor Ablauf der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis beenden.[148)]

Teilzeitbeschäftigte haben Abfindungsansprüche entsprechend der jeweils vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.[149)] Für Arbeitnehmer, die ihren Wehrdienst ableisten, gilt der Sozialplan uneingeschränkt.[15o)]

In einem anderen Sozialplan, der nur für Gewerkschaftsangehörige gilt,[151)] ist für die Berechnung der Höhe der Abfindung festgelegt, daß für jedes angefangene Beschäftigungsjahr bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 1o Jahren	DM 2oo,--
ab dem 1o. Jahr	DM 3oo,—

gezahlt werden. Für die Berechnung der

---

148): Nr. 18 II Eingangssatz bzw. XI Abs. 2 i.V.m. II Abs. 5
149): Nr. 18 IX
15o): Nr. 18 X
151): Nr. 15 Ziff. 4

Betriebszugehörigkeit ist der Ultimo des Abschlußmonates des Sozialplanes maßgebend.[152)]

Nach diesem Sozialplan werden für 8 Betriebsangehörige als Abfindung DM 26.1oo,-- benötigt.

Die betroffenen Arbeitnehmer haben eine Erklärung zu unterschreiben, daß durch die Abfindung alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sind.[153)]

In dem Sozialplan Nr. 21 ist für die Berechnung der Höhe der Abfindung grundsätzlich die Dauer der Betriebszugehörigkeit maßgeblich. Das Lebensalter kann aber einen gewissen Einfluß haben. Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren beträgt die Abfindung DM 1.ooo,--. Sie erhöht sich für jedes weitere Jahr der Betriebszugehörigkeit um DM 1oo,--. Das Lebensalter findet Berücksichtigung dadurch, daß für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 45., 5o. bzw. 55. Lebensjahr vollendet haben, als Berechnungsgrundlage für die Abfindung mindestens 15, 2o bzw. 25 Beschäftigungsjahre zu-

---

152): Nr. 15 Ziff. 2 Abs. 1
153): Nr. 15 Ziff. 5

grundezulegen sind. Die Mindestabfindung dieser 3 Altersgruppen beträgt also DM 2.000,-- bzw. DM 2.500,-- bzw. DM 3.000,--.[154]

Nach diesem Plan standen zur Entlassung an 320 gewerbliche Arbeitnehmer und 26 Angestellte. Unterstellt man bei diesem Personenkreis eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren - erhöhte Abfindungssummen für ältere Arbeitnehmer sollen dabei außer Betracht bleiben - dann wäre als Abfindung folgender Betrag aufzubringen:

346 x DM 1.000,--	=	DM 346.000,—
346 x 5 (weitere Jahre) x DM 100,—	=	DM 173.000,—
	Summa:	DM 519.000,—

II.2.C.1.2) Abhängigkeit der Abfindung von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter

In den meisten Sozialplänen ist die Grundlage für den Abfindungsanspruch und dessen Höhe die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter der betroffenen Arbeitnehmer. Das Lebensalter des Berechtigten dient dabei oft

---

154): Nr. 21 Ziff. 4.3.1.

als Bewertungsmaßstab der Dauer der Betriebszugehörigkeit. So wird sehr häufig die gleiche Dauer der Betriebszugehörigkeit bei höherem Lebensalter des Ausscheidenden höher bewertet als bei niedrigerem Lebensalter. Die einfachste Regelung ist die, daß allen von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern eine Abfindung gezahlt wird, deren Höhe eine Variation erfährt ab bestimmtem Lebensjahr zum Zeitpunkt der Entlassung oder des Abschlusses des Sozialplanes oder zu einem festgelegten Fixpunkt.

II.2.C.1.2.1) Regelung mit Festbeträgen

Ein einfaches Beispiel hierfür bietet der Sozialplan Nr. 25. Alle Arbeitnehmer erhalten eine Abfindung, und zwar bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr in Höhe von DM 15o,--, bei einer Dauer der Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr für jedes volle Jahr der Betriebszugehörigkeit in Höhe von DM 3oo,--. Arbeitnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Sozialplanes das 45. Lebensjahr vollendet haben und volle 1o Jahre Betriebszugehörigkeit

aufweisen, erhalten zusätzlich für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit einen Festbetrag, hier DM 6o,--.[155)]

Beispiel: ein Arbeitnehmer im Alter von 63 Jahren mit 48 Jahren Betriebszugehörigkeit erhält

48 x (DM 3oo,— + DM 6o,—)
DM 17.28o,— Abfindung.

Sehr geringe Anforderungen an die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter stellt der Sozialplan Nr. 17 auf. Die Abfindungsregelung kennt 4 Altersgruppen und 5 Stufen der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der Wert der Eingangsstufe wird vervielfacht je nach Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Altersgruppe bzw. zur Stufe der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Es gilt folgendes Schema:[156)]

Vollendete Jahre d. Betr.-Zugehörigkeit:	vollendete Lebensjahre			
	bis 39	4o-49	5o-59	6o u.mehr Jahre
1 u. 2 Jahre	8oo,—	1.6oo,—	2.4oo,—	3.2oo,— DM
3 u. 4 Jahre	1.6oo,—	2.4oo,—	3.2oo,—	4.ooo,— DM
5 u. 6 Jahre	2.4oo,—	3.2oo,—	4.ooo,—	4.8oo,— DM
7 u. 8 Jahre	3.2oo,—	4.ooo,—	4.8oo,—	5.6oo,— DM
9 u. 1o Jahre	4.ooo,—	4.8oo,—	5.6oo,—	6.4oo,— DM

155): Nr. 25 II Ziff. 2
156): Nr. 17 § 3 Abs. 1

Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit werden errechnet nach dem vorgesehenen Tage der Betriebsänderung.[157)]

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Abfindung anteilig.[158)]

Ein anderer Plan baut auf dem gleichen Prinzip auf, ist jedoch differenzierter bezüglich der Altersgruppen und der Stufen für die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Arbeitnehmer unter 35 Jahren erhalten erst nach 1ojähriger Betriebszugehörigkeit eine Abfindung. Dieser Sozialplan kennt im Gegensatz zum vorher beschriebenen, in dem die am höchsten bewertete Lebensaltersgruppe die 6ojährigen und die noch älteren Arbeitnehmer umfaßt, als letzte Altersgruppe nur Arbeitnehmer zwischen vollendetem 55. und 58. Lebensjahr. Arbeitnehmer, die zu einem festgelegten Stichtag das 59. Lebensjahr vollenden, sind zur vorzeitigen Pensionierung vorgesehen.

---

157): Nr. 17 § 3 Abs. 2
158): Nr. 17 § 3 Abs. 3

Der Abfindungsplan sieht folgende Leistungen vor:[159)]

Lebens-alter	Dauer der Betriebszugehörigkeit nach 5 J.	nach 1o J.	nach 15 J.	nach 2o J.
bis 35	-	675,—	1.35o,—	-
35 - 39	675,—	1.35o,—	2.7oo,—	4.o5o,—
4o - 49	1.35o,—	2.7oo,—	4.o5o,—	5.4oo,—
5o - 54	2.7oo,—	4.o5o,—	5.4oo,—	6.75o,—
55 - 58	4.o5o,—	5.4oo,—	6.75o,—	8.1oo,—

Lebens-alter	Dauer der Betriebszugehörigkeit nach 25 J.	nach 3o J.	nach 35 J.
bis 35	-	-	-
35 - 39	-	-	-
4o - 49	6.75o,—	8.1oo,—	-
5o - 54	8.1oo,—	9.45o,—	1o.8oo,—
55 - 58	9.45o,—	1o.8oo,—	12.15o,—

Anspruchsberechtigt sind nur Arbeitnehmer, die mit oder ohne Umschulung nicht umgesetzt werden können und denen deshalb aus Anlaß der Betriebsänderung gekündigt wird. Keinen Anspruch auf die Abfindung haben die vorzeitig pensionierten Arbeitnehmer.[16o)]

Eine noch andere Abfindungsregelung enthält der Sozialplan Nr. 19. Hier werden vier Altersgruppen unterschieden, und zwar:

---

159): Nr. 23 V Ziff. 1 Abs. 2 u. Anlage
16o): Nr. 23 V Eingangssatz

A: Arbeitnehmer bis zum vollendeten 4o. Lebensjahr
B: Arbeitnehmer zwischen vollendetem 4o. u. 49. Lebensjahr
C: Arbeitnehmer zwischen vollendetem 5o. u. 54. Lebensjahr
D: Arbeitnehmer zwischen vollendetem 55. u. 58. Lebensjahr

A) Die Abfindungsleistungen betragen in der Altersgruppe A bei einer Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit von:

5 Jahren DM 25o,--
1o Jahren DM 5oo,--
15 Jahren DM 75o,--

B) Alle Arbeitnehmer dieser Altersgruppe erhalten einen Grundbetrag von DM 25o,-- und zusätzlich bei einer Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit von

5 Jahren DM 75o,--
1o Jahren DM 1.5oo,--
15 Jahren DM 2.25o,--
2o Jahren DM 3.ooo,--
25 Jahren DM 3.75o,--
3o Jahren DM 4.5oo,--

C + D) Die Abfindung dieser Altersgruppen baut auf Grund- und Steigerungsbeträgen auf. In beiden Gruppen ist Voraussetzung für den Erhalt des Grundbetrages eine Dauer der Be-

triebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren. Der Grundbetrag beträgt

in Gruppe C DM 1.000,—
in Gruppe D DM 1.350,—

Der Steigerungsbetrag, der zusätzlich zum Grundbetrag gezahlt wird, beträgt für jedes Jahr der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

in Gruppe C DM 250,—
in Gruppe D DM 300,—

Arbeitnehmer der Altersgruppe C und D, deren Betriebszugehörigkeit weniger als 5 Jahre beträgt, erhalten eine Pauschalabfindung von DM 750,—[161)]

Beispiele für Abfindung nach 30jähriger Betriebszugehörigkeit:

Fall 1: Arbeitnehmer ist 49 Jahre alt (Gruppe B)

Grundbetrag	DM 250,—
Betrag nach Staffel	DM 4.500,—
Abfindung	DM 4.750,—

Fall 2: Arbeitnehmer ist 55 Jahre alt (Gruppe D)

Grundbetrag	DM 1.350,—
Steigerungsbetrag 30 x DM 300,—	DM 9.000,—
Abfindung	DM 10.350,—

161): Nr. 19 Ziff. 6.2

Stichtag für die Berechnung des Lebensalters ist der Tag des Ausscheidens,[162] für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit gilt offenbar der Tag der Betriebsänderung (Stillegung).[163]

Anspruchsberechtigt sind gekündigte Arbeitnehmer, denen keine geeigneten und zumutbaren Arbeitsplätze im Konzern oder konzernverbundenen Unternehmen angeboten werden konnten oder die aus von einem paritätisch besetzten Ausschuß anerkannten gesundheitlichen Gründen das Angebot abgelehnt haben.[164] Ausgeschlossen von der Abfindung sind Arbeitnehmer, die am Stichtag das 59. Lebensjahr vollendet haben - vorzeitige Pensionierung - ferner Arbeitnehmer, denen wegen Erwerbsunfähigkeit eine Erwerbsunfähigkeitsrente spätestens vom ersten des auf die Entlassung fol-

---

162): Nr. 19 Ziff. 6.2 letzter Absatz
163): Nr. 19 Interessenausgleich
164): Nr. 19 Ziff. 6.1 Abs. 1 und 2 i.V.m. Ziff. 1

genden Monats an zuerkannt wird sowie die Arbeitnehmer, die durch eigene Kündigung das Arbeitsverhältnis beenden.[165)]

Als weitere Variante gibt es die Regelung, daß die Abfindung aus einem Festbetrag errechnet wird, der mit einer Kennzahl zu multiplizieren ist. Die Kennzahl richtet sich nach dem Lebensalter und der Dienstzeit im Jahr des Ausscheidens. Für die Feststellung der Kennzahl wird das nachfolgende Schema verwandt:

Alter ab vollendetem Lebensjahr	Betriebszugehörigkeit ab vollendetem 5.	1o.	15.	2o.	25.	3o. Dienstjahr
3o. Lebensjahr	1	3	6	-	-	-
4o. Lebensjahr	2	4	7	11	12	-
45. Lebensjahr	3	5	8	11	12	12
5o. Lebensjahr	4	6	9	12	15	15
55. Lebensjahr	5	7	1o	13	16	18

166)

Die aus der Tabelle feststellbare Kennzahl ist hier mit DM 65o,-- zu multiplizieren. Aus der Tabelle ist ersichtlich, daß erst nach vollendetem 3o. Lebensjahr und nach 5 vollendeten Dienstjahren ein Anspruch auf Abfindung besteht und daß die Abfindung im Höchstfalle 18 x DM 65o,-- = DM 11.7oo,-- beträgt.[167)]

---

165): Nr. 19 Ziff. 6.1 Abs. 3 u. 4
166): Nr. 22 I Ziff. 2 a.b
167): Nr. 22 I Ziff. 2 c

Arbeitnehmer, die das 6o. Lebensjahr im Jahr des Ausscheidens vollendet haben oder in dem darauf folgenden Jahr vollenden, haben, sofern die Wartezeit erfüllt ist oder bis zum 65. Lebensjahr erfüllt wäre, Anspruch auf Betriebsrente und außerdem auf die Abfindung. Bei Arbeitnehmern jedoch, bei denen die Zeitspanne bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres weniger Monate aufweist, als die Kennzahl hoch ist, ermäßigt sich die Kennzahl auf die Anzahl der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres fehlenden Monate.[168)]

Beispiel: ein Arbeitnehmer im Alter von 64 1/2 Jahren mit 4o Dienstjahren erhält eine Abfindung von 6 x DM 65o,-- = DM 3.9oo,--.

Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilige Leistungen.[169)]

---

168): Nr. 22 I ZIff. 2 d i.V. mit XII
169): Nr. 22 I Ziff. 4

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer, denen aus Anlaß der Betriebsänderung gekündigt wird und auch solche, die nach Abschluß des Sozialplanes das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit dem Unternehmen vor Ablauf der Kündigungsfrist beenden.[17o)]

II.2.C.1.2.2) Regelung nach Monatsverdiensten

Soweit die Abfindungsregelung auf einer Kombination von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit nach Monatsverdiensten beruht, finden sich in den Sozialplänen verschiedene Methoden der Regelung.

a) die Abfindung wird berechnet nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit das Lebensalter, jedoch beeinflußt deren Höhe ab einer bestimmten Lebensaltersgrenze.

b) Die Abfindung besteht aus einem Grund- und Steigerungsbetrag, wobei für den Grundbetrag keine oder geringe Anforderungen an die Betriebszugehörigkeit gestellt werden, wäh-

---

17o): Nr. 22 I Ziff. 1 a

rend der Steigerungsbetrag durch die Faktoren Betriebszugehörigkeit und Lebensalter je nach Regelung des Einzelplanes unterschiedlich beeinflußt wird.

c) Die Abfindung beruht auf einem Grundbetrag und einem formelmäßig nach Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit errechneten Steigerungsbetrag, in dem das Lebensalter immer die gleiche Einflußgröße darstellt.

d) Die Abfindung ist aus einer Tabelle zu entnehmen, in der die Faktoren Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit nach betriebseigenen Gesichtspunkten Verwendung gefunden haben.

zu a) Eine sehr einfache Regelung der Abfindung enthält der Sozialplan Nr. 27. Alle gekündigten oder einvernehmlich ausscheidenden Arbeitnehmer erhalten nach mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit je vollendetem Dienstjahr 45 % eines Netto-Monatseinkommens. Für alle Arbeitnehmer, die das 45. Lebens-

jahr vollendet haben, erhöht sich dieser Betrag um 25 %.

Arbeitnehmer, die an ein befreundetes Unternehmen vermittelt werden, erhalten bei Aufrechterhaltung ihres erworbenen sozialen Besitzstandes 4o % des Abfindungsbetrages.

Arbeitnehmer, die angebotene Arbeitsplätze durch eine Versetzung im eigenen Unternehmen oder durch die Vermittlung bei dem befreundeten Unternehmen ablehnen, erhalten ebenfalls 4o % der Abfindung. Alle Rechte aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis gehen aber unter. Gleiches gilt für solche Arbeitnehmer, denen bei Drittunternehmen auf dem bisherigen Werksgelände Arbeitsplätze vermittelt werden.[171)]

Zu b) Ähnlich einfach ist die Abfindungsregelung im Sozialplan Nr. 2o. Hier erhalten die Arbeitnehmer einen Grundbetrag und einen Steigerungsbetrag. Der Grundbetrag ist gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Ar-

---

171): Nr. 27 Ziff. 1.1

beitsverhältnisses. Der Grundbetrag beträgt in % eines Monatseinkommens bei einer Betriebszugehörigkeit von

0	- 2 Jahren	7o %
2	- 1o Jahren	85 %
über	1o Jahren	1oo % [172]

Einen Steigerungsbetrag erhalten Ausscheidende, die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 25. Lebensjahr vollendet haben und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren aufweisen. Der Steigerungsbetrag beträgt:

nach 5 Jahren	Betriebszugehörigkeit	1 Monatseinkommen
nach 1o Jahren	Betriebszugehörigkeit	2 Monatseinkommen
nach 15 Jahren	Betriebszugehörigkeit	3 Monatseinkommen
nach 2o Jahren	Betriebszugehörigkeit	4 Monatseinkommen
nach 3o Jahren	Betriebszugehörigkeit	5 Monatseinkommen
nach 35 Jahren	Betriebszugehörigkeit	6 Monatseinkommen [173]

Anspruchsberechtigt sind auch Arbeitnehmer, denen gekündigt worden ist und die im Einvernehmen mit dem Unternehmen vor Ablauf der Kündigungsfrist ausscheiden. [174]

---

172): Nr. 2o II Ziff. 1
173): Nr. 2o II Ziff. 2
174): Nr. 2o I Ziff. 1.2 Halbsatz

Die Sozialpläne Nr. 8 und 9 sehen für die Regelung der Abfindung folgendes Verfahren vor. Die Abfindung besteht aus einem Grundbetrag (hier "Sockelbetrag" genannt) und einem Steigerungsbetrag (hier "Aufstockungsbetrag" genannt.) Den Grundbetrag in Höhe eines Brutto-Monatseinkommens erhält jeder aus Anlaß der Betriebsänderung gekündigte und ausscheidende Arbeitnehmer. Dieser Grundbetrag wird für Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr überschritten haben, aufgestockt bei einer Dauer der Betriebszugehörigkeit

bis zu	5 Jahren	um	5o %
über	5 Jahre	um	6o %
über	1o Jahre	um	7o %
über	15 Jahre	um	8o %
über	2o Jahre	um	9o %
über	25 Jahre	um	1oo %

eines Brutto-Monatsverdienstes.[175)]

Der Steigerungsbetrag ist abhängig von der Dauer der Be-

---

175): Nr. 8 Ziff. 2 A,
Nr. 9 III § 1 Ziff. 1.2

triebszugehörigkeit und wird nach Vollendung des 45. Lebensjahres zusätzlich erhöht.

Der Steigerungsbetrag beträgt für jedes Jahr der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit 1o %, ab dem 25. Dienstjahr 2o % eines Brutto-Monatsverdienstes und für jedes angefangene Lebensjahr nach Vollendung des 45. Lebensjahres zusätzlich 2o % des Brutto-Monatsverdienstes. [176)]

Die Abfindung ist begrenzt auf höchstens 12 Monatsverdienste. Der Sozialplan Nr. 9 enthält die weitere Einschränkung, daß Arbeitnehmer, "die im 64. Lebensjahr stehen", höchstens soviele Monatsverdienste als Abfindung erhalten, wie bis zum Ende des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, noch zu zahlen wären.[177)]

---

176): Nr. 8 Ziff. 2 B,
Nr. 9 III § 1 Ziff. 3
177): Nr. 8 Ziff. 8,
Nr. 9 III § 7

Beispiele:

Fall 1: Arbeitnehmer 4o Jahre alt
15 Jahre Betriebszugehörigkeit

Grundbetrag		1 Brutto-Monatsverdienst
Steigerungsbetrag	15 x o,1 =	1,5 "
Abfindung		2,5 "

Fall 2: Arbeitnehmer 5o Jahre alt
3o Jahre Betriebszugehörigkeit

Grundbetrag		1 Brutto-Monatsverdienst
Zuschlag, da über 45 Jahre alt und über 25 Jahre Betriebszugehörigkeit		1 Brutto-Monatsverdienst
Steigerungsbetrag		
für 1. bis 24. Dienstj.	24 x o,1 =	2,4 "
" 25. bis 3o. "	6 x o,2 =	1,2 "
Alterszuschlag	5 x o,2 =	1,o "
Abfindung		6,6 "

Fall 3: Arbeitnehmer 64 Jahre und 2 Monate alt
45 " Betriebszugehörigkeit

Grundbetrag		1 Brutto-Monatsverdienst
Zuschlag wie Fall 2		1 "
Steigerungsbetrag		
für 1. bis 24. Dienstj.	24 x o,1 =	2,4 "
" 25. bis 45. "	21 x o,2 =	4,2 "
Alterszuschlag	19 x o,2 =	3,8 "
rechnerische Abfindung		12,4 "

Da der Höchstbetrag der Abfindung nur 12 Brutto-Monatsverdienste beträgt, werden nach Plan Nr. 8 in Fall 3 auch nur 12 Monatsverdienste als Abfindung gezahlt. Nach Sozialplan Nr. 9 beträgt die Abfindung nur 1o Monatsverdienste, weil bis zu Vollendung des 65. Lebensjahres nur noch 1o Mal ein Monatsverdienst zu zahlen wäre.

Diese allgemeine Regelung unterliegt gewissen Einschränkungen.

1. Erhalten die betroffenen Arbeitnehmer von den Muttergesellschaften Übernahmeangebote, die "im ganzen gleichwertig" sind und insbesondere die bestehende Betriebszugehörigkeit berücksichtigen, dann wird nur der individuelle Grundbetrag als Abfindung gezahlt. 178)

2. Sind die Übernahmeangebote trotz Berücksichtigung der bestehenden Betriebszugehörigkeit im ganzen nicht gleichwertig, dann wird das Doppelte des Grundbetrages als Abfindung gezahlt.[179)]

---

178): Nr. 8 Ziff. 4 Abs. 1, Nr. 9 § 2 Ziff. 1
179): Nr. 8 Ziff. 4 Abs. 2, Nr. 9 § 2 Ziff. 2

Die Regelung zu 1. und 2. gilt sowohl bei Annahme wie Ablehnung der Übernahmeangebote mit folgenden Ausnahmen:
Ist die Annahme des Übernahmeangebotes dem Arbeitnehmer "wegen eines damit verbundenen Ortwechsels und/oder wegen erheblicher Erschwernisse unter Berücksichtigung seiner allgemeinen Lebensverhältnisse nicht zuzumuten", so ist die Ablehnung des Angebotes nicht abfindungsschädlich.[18o)]
Lehnen Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, oder Schwerbeschädigte und Körperbehinderte ein Übernahmeangebot ab, so ist auch diese Ablehnung ohne Prüfung der Zumutbarkeit nicht abfindungsschädlich.[181)]

18o): Nr. 8 Ziff. 4 Abs. 3, Nr. 9 § 2 Abs. 3
181): Nr. 8 Ziff. 4 Abs. 5, Nr. 9 § 2 Abs. 5

Arbeitnehmer, denen fristgerecht gekündigt worden ist und die einvernehmlich vor Ablauf der Kündigungsfrist ausscheiden, erhalten 5o % der vollen Abfindung, mindestens aber den Grundbetrag. 182)

Die für das Jahr des Ausscheidens vereinbarte Jahresprämie wird voll gezahlt und ist, soweit sie nicht vor Ausspruch der Kündigung fällig war, Teil der Abfindung. 183)

Eine Sonderregelung gilt nach Sozialplan Nr. 8 für Lehrlinge und Jugendliche, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 2o. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Sie erhalten eine Pauschalvergütung und zwar

Lehrlinge	DM 2oo,--
Jugendliche	DM 4oo,--. 184)

---

182): Nr. 8 Ziff. 5,
Nr. 9 § 4 Abs. 1
183): Nr. 8 Ziff. 7,
Nr. 9 § 5
184): Nr. 8 Ziff. 18,

Zu c) Formelmäßige Regelungen des Steigerungsbetrages finden sich in den Sozialplänen Nr. 1o, Nr. 34 und Nr. 36 und in einer Variation in Nr. 35. Alle Sozialpläne gehen von einem Grundbetrag aus, der nach Sozialplan Nr. 1o für jeden entlassenen Arbeitnehmer ein halbes Brutto-Monatseinkommen und nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit ein Brutto-Monatseinkommen beträgt. Im Sozialplan Nr. 34 wird nach einer Mindestbetriebszugehörigkeit von einem Jahr ein Grundbetrag von einem Brutto-Monatseinkommen eingeräumt. Im Sozialplan Nr. 35 wird der Grundbetrag in Höhe eines Monatsgehaltes ohne Bezugnahme auf die Betriebszugehörigkeit gewährt. Schließlich im Sozialplan Nr. 36 beträgt der Grundbetrag ohne Rücksicht auf Betriebszugehörigkeit und Lebensalter DM 3.2oo,--.

Der Steigerungsbetrag wird in dem Sozialplan Nr. 1o nach der Formel:

$$\frac{\text{Lebensalter ./. 18 Jahre x Dauer der Betr.Zugehörigk.}}{12o} = \text{Monats-ein-kommen}$$

185)

Im Sozialplan Nr. 34 lautet die Formel:

$$\frac{\text{Lebensalter ./. 25 Jahre x Betriebszugehörigkeit}}{1oo} = \text{Brutto-Mon.Ein-kommen}$$

186)

Soweit nach diesem Sozialplan eine Zeit vor dem 25. Lebensjahr durch Dienstzeit gedeckt ist, wird sie zur Hälfte den Lebensjahren nach Vollendung des 25. Lebensjahres zugeschlagen. 187)

Nach Sozialplan Nr. 36 lautet die Berechnungsformel wie folgt:

$$\frac{\text{Lebensalter x Betr. Zugehörigkeit}}{1oo} = \text{Anzahl der Brutto-Mon.Verdienste}$$

188)

---

185):Nr. 1o Ziff. 1 b
186):Nr. 34 Ziff. 1 Abs. 3
187):Nr. 34 Ziff. 1 Abs. 4
188):Nr. 36 III Ziff. 3

Soweit nach dem letzten Sozialplan Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, die vorzeitige Pensionierung wählen oder solche Arbeitnehmer, die die Mitgliedschaft in besonderen Versorgungseinrichtungen des Unternehmens auch nach dem Ausscheiden aufrechterhalten, wird die Abfindung für jeden vollen Monat zwischen der Vollendung des 58. Lebensjahres und dem Ausscheiden um 1 % gekürzt.[189)]

Beispiel für die Sozialpläne Nr. 1o, 34 und 36:
Der Arbeitnehmer ist in allen Fällen 55 Jahre alt und weist 35 Dienstjahre (seit seinem 2o. Lebensjahr) auf:

Sozialplan Nr. 1o

Grundbetrag	1 Brutto Mon. Verdienst
Steigerungsbetrag $\frac{(55 ./. 18) \times 35}{12o}$ =	1o,791 "
Abfindung	11,791 "

Sozialplan Nr. 34

Grundbetrag	1 Brutto Mon. Verdienst
Steigerungsbetrag $\frac{/(55 ./. 25)+5/2/ \times 35}{1oo}$ =	11,375 "
Abfindung	12,375 "

189): Nr. 36 III Ziff. 4

Sozialplan Nr. 36

Grundbetrag DM 3.2oo,--

Steigerungsbetrag $\frac{55 \times 35}{1oo}$ = 19,25 Brutto.Mon.Verd.

Nach Sozialplan Nr. 36 gibt es für die Abfindung Höchstbeträge entsprechend § 1o KSch.G. In dem Beispielfall wären demnach bei Vollendung des 55. Lebensjahres und der mehr als 2o-jährigen Betriebszugehörigkeit 18 Brutto-Monatsverdienste (einschl. des Grundbetrages gemäß der Sozialplanregelung) zu zahlen.[19o)]

Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit werden nach Sozialplan Nr. 1o und Nr. 36 nach dem Kalenderjahr des Ausscheidens berechnet.[191/192)]

Im Sozialplan Nr. 34 wird abgestellt bei Berechnung von Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit auf den Tag des Ablaufs der individuellen Kündigungsfrist.[193)]

19o): Nr. 36 IV
191): Nr. 1o Ziff. 15 b
192): Nr. 36 X Ziff. 2
193): Nr. 34 Ziff. 1 Abs. 6

Der Sozialplan Nr. 35 wendet für die Berechnung des Steigerungsbetrages die Formel an:

$$\frac{\text{Lebensalter x Betr. Zugehörigkeit}}{\text{Divisor}} = \text{Anzahl der Brutto Mon. Verdienste}$$

Im Unterschied zu den zuvor behandelten Sozialplänen ist der Divisor keine feste Größe, sondern vom Lebensalter abhängig. Der Divisor beträgt:

bis zum vollendeten 35. Lebensjahr = 95
bis zum vollendeten 4o. Lebensjahr = 9o
bis zum vollendeten 45. Lebensjahr = 8o
bis zum vollendeten 5o. Lebensjahr = 7o
bis zum vollendeten 65. Lebensjahr = 65 194)

Als Lebensjahre werden vollendete Lebensjahre und die angefangenen Monate bis zum Austrittsdatum voll gerechnet. Bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit werden im Ein- und Austrittsjahr jeder angefangene Monat voll gerechnet. 195)

---

194): Nr. 35 I Ziff. 1, 2 a, b
195): Nr. 35 I Ziff. 2 b Abs. 2

Außerdem wird nach diesem Sozialplan an alle Arbeitnehmer, die nach einem festgelegten Termin ausscheiden, pro Monat eine Treueprämie von DM loo,-- als zusätzliche Abfindung gezahlt. Angefangene Monate werden als volle Monate gerechnet. [196]

Die Höhe der Abfindung wird entsprechend § lo KSch.G. auf die dort genannten von Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängigen Höchstsätze begrenzt. [197]

Arbeitnehmer, die das 62. Lebensjahr vollendet haben, erhalten als Abfindung höchstens soviel Monatsverdienste, wie der Zahl der Monate zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Vollendung des 65. Lebensjahres entspricht, geteilt durch 2. [198]

---

196): Nr. 35 I Ziff. 2 c
197): Nr. 35 I Ziff. 3 a
198): Nr. 35 I Ziff. 3 b

Eine Variation in der Berechnung von Grund- besonders aber des Steigerungsbetrages weist der Sozialplan Nr. 39 auf. Der Grundbetrag beträgt 3 Monatsgehälter brutto ohne Zuschläge und ohne Berücksichtigung von Überstunden, aber unter Beachtung der Funktionszulage, jedoch höchstens DM 2.5oo,--. [199]

Der Steigerungsbetrag besteht aus 2 Komponenten:

a) einem Betrag von DM 25o,-- je angefangenem Jahr der Betriebszugehörigkeit,

b) aus einem Punktsystem, ausgerichtet nach dem vollendeten Lebensalter.

Jeder Punkt hat einen Wert von DM 5o,--. Die Punkte werden zugeteilt ab dem 31. Lebensjahr, beginnend mit 1o Punkten, ansteigend auf 2oo Punkte beim 55. Lebensjahr und dann absinkend auf 11o Punkte beim 61. Lebensjahr. Keine Punkte erhalten Arbeitnehmer im Alter von 14 bis einschließlich 3o Jahren und von 62 Jahren ab. [2oo]

---

199): Nr. 39 Ziff. 1
2oo): Nr. 39 Ziff. 2, 3

Beispiel: Arbeitnehmer ist 55 Jahre alt und weist 4o Jahre Betriebszugehörigkeit auf

Abfindung Grundbetrag (maximal)	DM 2.5oo,--
Steigerungsbetrag 4o x DM 25o,--	DM 1o.ooo,--
Steigerungsbetrag nach Punkten 2oo x DM 5o,--	DM 1o.ooo,--
Gesamtabfindung:	DM 22.5oo,--

Zu d) Bei der Regelung der Abfindung nach Tabellenform entfällt die Zahlung eines Grundbetrages.

Als Beispiel einer sehr weitgehenden Regelung mag der Sozialplan Nr. 29 dienen.

Die Abfindungstabelle sieht wie folgt aus

(Anzahl der Monatsbezüge)

A L T E R

Dienstjahre	-24	25-29	3o-34	35-39	4o-44
o- 4	1,75	2	2,25	2,5	2,75
5- 9	3	3,5	4	4,5	5
1o-14		5	5,75	6,5	7,25
15-19			7,5	8,5	9,5
2o-24				1o,5	11,75
25-29					14
3o-34					
35-39					
4o-44					
45-5o					

Dienstjahre	45-49	5o-54	55-59	6o-64
o- 4	3	3,25	3,5	3,75
5- 9	5,5	6	6,5	7
1o-14	8	8,75	9,5	1o,25
15-19	1o,5	11,5	12,5	13,5
2o-24	13	14,25	15,5	16,75
25-29	15,5	17	18,5	2o
3o-34	18	19,75	21,5	23,25
35-39	2o,5	22,5	24,5	26,5
4o-44			27,5	29,75
45-5o				33

2o1)

Bezüglich der Anspruchsberechtigten sind 3 Gruppen zu unterscheiden

a) Arbeitnehmer, die im Jahr der Betriebsänderung das 1o. Dienstjahr noch nicht vollendet haben, erhalten die Abfindung. 2o2)

b) Arbeitnehmer, die im Jahr der Betriebsänderung zwar das 1o. Dienstjahr, aber noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben, haben ein Wahlrecht zwischen der Abfindung und einer aufgeschobenen Pensionierungs- und Überbrückungshilfe.

2o1): Nr. 29 Anhang A
2o2): Nr. 29 III Ziff. 1

Die Entscheidung über die Wahl muß der Arbeitnehmer spätestens 1 Monat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Unternehmen mitteilen. Nach-Ablauf dieser Frist trifft das Unternehmen die Entscheidung nach seiner Wahl.

Die Entscheidung für die Abfindung bedeutet Verzicht auf alle Pensionsansprüche gegen das Unternehmen wie umgekehrt die Entscheidung für die aufgeschobene Pension plus Überbrückungshilfe den Verzicht auf die Abfindung zur Folge hat. Bei der Wahl der aufgeschobenen Pension plus Überbrückungshilfe wird die Überbrückungshilfe in Höhe von 5o % der Abfindung in einer Summe ausbezahlt. 2o3)

c) Arbeitnehmer, die im Jahr der Betriebsänderung das 1o. Dienstjahr und das 55. Lebensjahr vollendet haben, haben ein Wahlrecht zwischen Abfindung und vorzeitiger Pensionierung.

2o3): Nr. 29 III Ziff. 2

Auch hier sind wie zu b) Fristen zu wahren mit gleichen Folgen bei Fristversäumnis. Die Wahl der vorzeitigen Pensionierung hat den Verzicht auf alle Abfindungsansprüche zur Folge und umgekehrt die Wahl der Abfindung den Verzicht auf alle Pensionsansprüche. [2o4)]

Als ein anderes Beispiel einer Abfindungsregelung in Tabellenform kann der Sozialplan Nr. 37 dienen, der von der Abfindung nur Arbeitnehmer bis zu einjähriger Betriebszugehörigkeit ausschließt. Die Abfindungstabelle weist aus, wieviel % des Monatsverdienstes - ohne Überstundenvergütungen und etwaige Einmalzahlung - im Monat vor dem Ausscheidungstermin als Abfindung zu zahlen sind. [2o5)]

2o4): Nr. 29 III Ziff. 3
2o5): Nr. 37 V Ziff. 1

Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit werden nach dem Datum des Ausscheidens berechnet. Die Abfindungstabelle sieht wie folgt aus: 2o6)

Dienstjahre			LEBENSJAHRE bis unter 4o	4o-46	47-52	53-59
bis unter		1	-	-	-	-
"	"	2	5o	75	11o	15o
"	"	3	65	9o	13o	175
"	"	4	8o	11o	15o	2oo
"	"	5	95	125	175	225
5 "	"	1o	11o	15o	22o	3oo
1o "	"	14	125	2oo	3oo	4oo
14 "	"	18	165	3oo	4oo	5oo
18 "	"	22	-	4oo	5oo	6oo
22 "	"	25	-	5oo	6oo	7oo
25 und mehr			-	6oo	7oo	8oo

% des letzten Monatsverdienstes

Zu diesem Sozialplan ist besonders anzumerken:

a) die Mindestabfindung beträgt DM 9oo,--, vorausgesetzt es besteht ein Abfindungsanspruch nach der Tabelle. 2o7)

2o6): Nr. 37 Anlage
2o7): Nr. 37 Anlage

b) Schwerbeschädigte erhalten zusätzlich zur Abfindung gemäß Tabelle einen Betrag von DM 1.ooo,--. [2o8)]

c) Arbeitnehmerinnen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen und deren Kündigung das Gewerbeaufsichtsamt zustimmt, erhalten vom Zeitpunkt des Ausscheidens bis zum mutmaßlichen Ende der Schutzfrist pro Monat DM 15o,-- zusätzlich für jeden angefangenen Monat. [2o9)]

An Arbeitnehmer ab dem 59. Lebensjahr wird eine Abfindung gezahlt, die individuell zwischen Unternehmen und Betriebsrat vereinbart wird. Zu berücksichtigen ist hierbei der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitslosengeld von 12 Monaten und auf das vorgezogene Altersruhegeld. [21o)]

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer, denen gekündigt worden ist.

2o8): Nr. 37 V Ziff. 2
2o9): Nr. 37 V Ziff. 3
21o): Nr. 37 Ziff. 1o

Offenbar um den Personalabbau durch Arbeitnehmerkündigungen zu fördern, werden Arbeitnehmer, die bis zu einem festgelegten zukünftigen Termin den Arbeitsvertrag kündigen, so behandelt wie die, denen wegen der Betriebsänderung gekündigt wird. 211)

Erhöhte Anforderungen an die Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit als anspruchsbegründenden Tatbestand für eine Abfindung stellen die Sozialpläne Nr. 28 und 31. Die Staffelung der Abfindung ist nach beiden Sozialplänen weitgehend gleich, bemerkt sei hier, daß der Sozialplan Nr. 28 vor einer Einigungsstelle zustandegekommen ist. Die Tabelle sieht wie folgt aus:

---

211): Nr. 37 III Ziff. 13

- Lebensalter in Jahren -

Betriebszugehörigkeit in Jahren	bis 4o	41-45	46-5o	51-55	56-58	
	Anzahl der Brutto-Monatsverdienste					
6-1o	-	-	2	3	4	
11-15	-	2	3	4	5	
16-2o	2	3	4	6	7	
21-25	3	4	6	7	8	
über 25	4	6	7	8	9	212)

Außer gekündigten und nach Ablauf der Kündigungsfrist ausscheidenden Arbeitnehmern erhalten die Abfindung auch solche, die einvernehmlich ausscheiden. 213)

Eine im Prinzip gleiche, nur eine andere Rechnungseinheit verwendete hier in Tabellenform skizzierte Regelung enthält Mu.- Nr. 3.

---

212): Nr. 28 V Ziff. 1 a,
Nr. 31 V Ziff. 1 a
213): Nr. 28 V Ziff. 1 c,
Nr. 31 Ziff. 1 c

Sie hebt sich von anderen Sozialplänen dadurch ab, daß sie besonders hohe Anforderungen an das Lebensalter stellt, um einen Anspruch auf die Abfindung zu begründen. Liegen die Voraussetzungen vor, werden für jedes anrechenbare Dienstjahr soviel % eines Monatseinkommens als Abfindung gezahlt, wie aus der Tabelle ersichtlich. 214)

Dienstjahre	Lebensalter 4o-49	5o-58
bis 5	1o %	2o %
5- 9	2o %	25 %
1o-14	3o %	4o %
15-24	35 %	45 %
über 25	4o %	5o %

Der Sozialplan Nr. 16 arbeitet für die Abfindungsregelung mit einer Berechnungsformel, nach der sich aus einer Multiplikation von Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit und einem Faktor die Anzahl der Monatsverdienste ergeben, die als Abfindung zu zahlen sind.

---

214): Mu.-Nr. 3 IV Ziff. 1 c, d i.V. Ziff. 2 c, d

Die Abfindung wird erst gewährt bei einem Lebensalter von 25 Jahren und einer lo-jährigen Betriebszugehörigkeit. Ab dem 5o. Lebensjahr genügt eine 5-jährige Betriebszugehörigkeit. Die Tabelle sieht im Auszuge dargestellt wie folgt aus:

Lebensalter	Betriebszugehörigkeit	Faktor	Monatsverdienste	
25	lo	o,oo2o	o,5	
3o	lo	o,oo25	o,75	
3o	15	o,oo25	1,125	
6o	5	o,oo55	1,65	
"	lo	o,oo55	3,3	
"	15	o,oo5o	4,5	
"	2o	o,oo5o	6,o	
"	25	o,oo5o	7,5	
"	3o	o,oo5o	9,o	
"	35	o,oo5o	lo,5	
"	4o	o,oo5o	12,o	
"	43	o,oo5o	12,9	
"	45	o,oo5o	13,5	215)

Auch in diesem Sozialplan ist ein vorzeitiges einvernehmliches Ausscheiden vor Ablauf der Kündigungsfrist nicht abfindungsschädlich. 216)

---

215): Nr. 16 Ziff. 6 a
216): Nr. 16 Ziff. 6 b

II.2.C.1.2.3) Abhängigkeit der Abfindung von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Familienstand

Ein Beispiel einer derartigen Regelung ist der Sozialplan Nr. 3. Hier erhalten die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer als Grundbetrag der Abfindung die betriebsübliche Sonderzahlung - Jahresprämie -. Die Rückzahlungsverpflichtung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf einer bestimmten Frist entfällt.
Der Steigerungsbetrag ist abhängig vom Eintrittsjahr, dem Familienstand und der Anzahl der Kinder laut Eintragung in der Steuerkarte. Der Mindestbetrag des Steigerungsbetrages beträgt bei Eintritt im Jahr vor der Betriebsänderung

für Ledige	DM 85,--,
für Verheiratete	DM 14o,--

Jedes Jahr des früheren Eintritts erhöht den Mindestbetrag für Ledige und Verheiratete um DM 25,-- bis Höchstbeträge

für Ledige von DM 31o,--
für Verheiratete von DM 365,--

erreicht sind. Zusätzlich wird pro Kind ein Zuschlag von DM 25,-- gezahlt. Der Steigerungsbetrag wird für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit gewährt.

Für Arbeitnehmer, die im Jahre der Betriebsänderung mindestens das 5o. Lebensjahr vollendet haben und nachweisbar innerhalb von 2 Monaten nach ihrem Ausscheiden keine Anschlußbeschäftigung gefunden haben, erhöht sich die Abfindung um 5o. &. [217]

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Abfindung anteilig entsprechend der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. [218]

---

217): Nr. 3 III Ziff. 4 b,
218): Nr. 3 IV

Die Vereinbarungen des Sozialplanes, insbesondere also die Abfindungsregelung, gelten auch für Arbeitnehmer, die zur Zeit der Betriebsänderung ihre Wehrpflicht ableisten. 219)

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer im festen Arbeitsverhältnis, denen wegen der Betriebsänderung gekündigt wird oder die aufgrund eigener Kündigung zum vorgesehenen Zeitpunkt der Betriebsänderung ausscheiden. 22o)

II.2.C.1.2.4) Begrenzung der Gesamtabfindung auf einen Höchstbetrag und Ermittlung der Einzelabfindungen nach einem Punktsystem

Dieser Weg der Abfindungsregelung wird offensichtlich als Ausweg dann gewählt, wenn Unternehmer und Betriebsrat sich über die Grundsätze der Einzelabfindung nicht einigen können, weil die auf der Basis der gestellten Forderungen errechenbare Belastung dem Unternehmer untragbar erscheint. Die hier bekannten Fälle sind daher auch das Ergebnis der Verhandlungen vor

---

219): Nr. 3 V
22o): Nr. 3 III Ziff. 4 Abs. 1

einer Vermittlungsstelle gemäß § 73 Betr.V.G. von 1952 bzw. des Spruches einer Einigungsstelle nach § 112 Abs. 4 Betr.V.G. von 1972. Es handelt sich um die Sozialpläne Nr. 13 und Nr. 38. Das Punktsystem, nach dem in beiden Sozialplänen aus dem jeweiligen Gesamtbetrag die Einzelabfindungen zu errechnen sind, berücksichtigt außer der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters auch den Familienstand.

Im einzelnen sieht die Regelung wie folgt aus:

nach Sozialplan Nr. 13:

pro Jahr Betriebszugehörigkeit	1 Punkt
pro Kind	1 Punkt
ab dem 4o. Lebensjahr je bis zu 5 Jahren Betriebszugehörigkeit	1 Punkt
an schwangere Frauen für jeden vollen Monat, für den weder voller Lohn noch die vollen Kassenleistungen in Höhe des Lohnes gezahlt wird	1/2 Punkt

Die Mindestabfindung beträgt DM 2oo,--. 221)

---

221): Nr. 13: Text des Spruches Abs. 2 i.V. mit Anlage

nach Sozialplan Nr. 38:

pro vollendetes Jahr Betriebszugehörigkeit	1 Punkt
ab 11. Jahr der Betriebszugehörigkeit pro vollendetes Jahr Betriebszugehörigkeit	2 Punkte
für jedes vollendete Lebensjahr ab vollendetem 5o. Lebensjahr	1 Punkt
für jedes unterhaltsberechtigte Kind	5 Punkte
für die Ehefrau, sofern diese in keinem steuerpflichtigen Arbeitsverhältnis steht	222) 5 Punkte

II.2.C.2. Überbrückungshilfe

Die Überbrückungshilfe wird in der Regel nur an Arbeitnehmer gezahlt, die vorzeitig pensioniert werden. Es gibt aber auch Sozialpläne, die eine Überbrückungshilfe in anderen Fällen vorsehen. - s. hierzu II 2 B 2.2. - Seite 62 ff. -.

II.2.C.3. Unverfallbare Anwartschaft auf die betriebliche Altersrente.

Nach den Pensionsordnungen ist üblicherweise Voraussetzung für eine betriebliche Altersrente die Erfüllung der Wartezeit und das Zusammentreffen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im rentengewährenden Unternehmen mit dem Beginn des gesetzlichen Altersruhegeldes. Selbst wenn vorzeitig Entlassene die Wartezeit gemäß der Pensionsordnung bei ihrem

---

222): Nr. 38 § 3

Ausscheiden aus dem Unternehmen erfüllt haben, fehlt es an der zweiten Voraussetzung, dem Beginn des Bezugs des gesetzlichen Altersruhegeldes. Mit dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Unternehmen gehen nach bisheriger Regelung den Entlassenen ihre Ansprüche auf die betriebliche Altersrente verloren, es sei denn, es werden Sonderregelungen getroffen, wie es zum Beispiel bei vorzeitiger Pensionierung oftmals der Fall ist. Soweit in Pensionsordnungen die üblichen Regelungen bestehen, in den Sozialplänen das Thema Sonderregelung nicht angesprochen wird, ist davon auszugehen, daß dieser Komplex nach der Pensionsordnung des Unternehmens behandelt wird, es also für einen Außenstehenden offenbleibt, ob mit einer vorzeitigen Entlassung eine bereits entstandene Anwartschaft erhalten bleibt oder untergeht. Eine Anzahl von Sozialplänen sieht nicht nur für vorzeitig Pensionierte, sondern auch für vorzeitig Entlassene Sonderregelungen vor, die die Erhaltung einer unverfallbaren Anwartschaft auf die betriebliche Altersrente unter gewissen Voraussetzungen zum Inhalt haben.

a) Die einfachste Regelung ist die, daß trotz vorzeitiger Entlassung die Anwartschaft auf die betriebliche Altersrente erhalten bleibt, wenn im Zeitpunkt bzw. im Jahre des Ausscheidens die Wartezeit erfüllt ist. Solche Regelungen finden sich in den Sozialplänen Nr. 11, Nr. 21. [223] Auf ähnlicher Ebene liegt es, wenn bei bestehender Pensionskasse vorzeitig Ausscheidende als außerordentliche Mitglieder beitragsfrei der Pensionskasse weiterhin angehören können bzw. wenn sie in einem Pensionsverein zwischen freiwilliger Mitgliedschaft und beitragsfreier Weiterversicherung wählen können und die Unternehmen sich verpflichten, bei einer evtl. erforderlich werdenden Satzungsänderung i.S. vorstehender Regelungen positiv mitzuwirken. [224]

---

223): Nr. 11 XI Ziff. 1,
Nr. 21 Ziff. 435
224): Nr. 10 Ziff. 10 a,
Nr. 36 VII Ziff. 1

b) Am häufigsten wird die Unverfallbarkeit des Anspruchs auf die betriebliche Altersrente abhängig gemacht von einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit oder von einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit und einem bestimmten Lebensalter.
Nur von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig ist die Unverfallbarkeit des Anspruchs nach den Sozialplänen Nr. 4, 5, 7, 22. Verlangt wird eine mindestens 25jährige Dienstzeit bzw., daß eine solche im Jahre des Ausscheidens oder im folgenden Jahr erreicht wird. [225] Der Anspruch auf die betriebliche Altersrente entfällt, wenn und insoweit die Dienstzeit im Unternehmen für den Anspruch auf eine Werksrente von dritter Seite anerkannt wird [226] bzw., der Anspruch ist davon abhängig, daß in einem neuen Arbeitsverhältnis ein Anspruch auf eine Werksrente nicht erworben werden konnte. [227]

---

225): Nr. 4 III Ziff. 5 e,
Nr. 5 II a. bb., Nr. 7 II
Ziff. 3 a bb., Nr. 22 XII Satz 3,
226): Nr. 4 III Ziff. 5 e Abs. 4
227): Nr. 5 II Ziff. 3 a bb. Abs. 2,
Nr. 7 II Ziff. 3 a bb. Abs. 2

Der Sozialplan Nr. 25 sieht für Arbeitnehmer, die am Tage des Inkrafttretens des Sozialplanes eine Betriebszugehörigkeit von 15 bzw. 2o Jahren aufweisen und bis zu ihrem 65. Lebensjahr das 25. Dienstjahr vollendet hätten, eine Rente in unterschiedlicher Höhe vor. [228)]

Soweit Dauer der Betriebszugehörigkeit und Lebensalter Voraussetzung für eine unverfallbare Anwartschaft sind, verlangen die Sozialpläne Nr. 27 und Mu.-Nr. 3 eine Betriebszugehörigkeit von mindestens lo Jahren und die Vollendung des 45. Lebensjahres, [229)] der Sozialplan Nr. 36 bei gleichem Lebensalter eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren. [23o)]

Nach dem Sozialplan Nr. 1 behalten 59-jährige entlassene Arbeitnehmer nach mindest lo-jähriger Betriebszugehörigkeit die Anwartschaft auf die betriebliche Altersrente, auch wenn sie nach ihrer Entlassung in ein anderes Arbeitsverhältnis vermittelt werden.

---

228): Nr. 25 II Ziff. 6
229): Nr. 27 Ziff. 1. 2 und Mu.-Nr. 3 V
23o): Nr. 36 VII Ziff. 2 a

Die Betriebszugehörigkeit in einem anderen Unternehmen wird bis zum 65. Lebensjahr sogar bei der Berechnung der Werksrente mit berücksichtigt. Ein evtl. Neuanspruch auf eine zusätzliche Werksrente wird allerdings angerechnet. [231]

Nach Sozialplan Nr. 2 besteht eine unverfallbare Anwartschaft auf die betriebliche Altersrente für solche Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt ihres Ausscheidens

das 55. Lebensjahr und mindestens 1o Dienstjahre oder
das 5o. Lebensjahr und mindestens 3o Dienstjahre vollendet haben

und wenn diese Dienstzeit nicht bei der Berechnung einer Werksrente von einem neuen Unternehmen angerechnet wird. [232] Leisten allerdings vorzeitig Entlassene einer späteren Aufforderung, wieder Belegschaftsmitglied im Unternehmen zu

---

231): Nr. 1 III Ziff. 5
232): Nr. 2 Ziff. 2, 3

werden nicht - spätestens nach Ablauf der evtl. Kündigungsfrist eines neuen Arbeitsvertrages - Folge, geht die Anwartschaft auf die betriebliche Altersrente unter. [233]

Die Sozialpläne Nr. 28 und Nr. 31 treffen über die Unverfallbarkeit des Anspruchs auf die betriebliche Altersrente keine direkte Aussage, sondern verweisen bezüglich des Ob und Inwieweit auf die gesetzliche oder die bundesweite tarifliche Regelung für die Metallindustrie, die zum Zeitpunkt des Eintritts des Rentenfalles gelten. [234]

Nach dem Sozialplan Nr. 3 wird die Anwartschaft auf eine betriebliche Altersrente durch eine nach versicherungsmathematischen Grundsätzen errechnete Abfindung beim Ausscheiden abgelöst. [235]

---

233): Nr. 2 Ziff. 5
234): Nr. 28 V Ziff. 7,
Nr. 31 V Ziff. 5
235): Nr. 3 III Ziff. 4 c

II.2.C.4. Wiedereinstellung

Die Wiedereinstellungsklauseln, die in einer beschränkten Anzahl von Sozialplänen enthalten sind, sind in ihrem Aussagewert sehr unterschiedlich. Es gibt einige Sozialpläne, die bei zukünftigem Personalbedarf allgemein eine bevorzugte Wiedereinstellung von anläßlich einer Betriebsänderung entlassenen Arbeitnehmern vorsehen, [236] zum Teil mit der ausdrücklichen Zusage der Anerkennung des früher erworbenen sozialen Besitzstandes [237] oder dessen besonderer Regelung bei der Wiedereinstellung. [238] Eine Ausnahme hiervon trifft der Sozialplan Nr. 36, der ausdrücklich festlegt, daß bei einer Wiedereinstellung die bisherige Dienstzeit nicht anerkannt wird, wenn bei dem voraufgegangenen Ausscheiden die Abfindung beansprucht worden ist. [239]
Andere Sozialpläne bringen eine gewisse Fürsorge durch die Wiedereinstellungsklausel für solche Arbeitnehmer zum Ausdruck, namentlich für vorzeitig Pensionierte, die nach der Entlassung aus dem

---

236): Nr. 22 X, Nr. 34 Ziff. 4
237): Nr. lo V Ziff. 6, Nr. 11 IX
238): Nr. 35 VII
239): Nr. 36 V Ziff. 6

bisherigen Unternehmen und nach der Arbeitslosmeldung beim Arbeitsamt sich der Situation ausgesetzt sehen, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Drittunternehmen vermittelt zu werden. Um allen damit verbundenen Unannehmlichkeiten und Folgen für das bisherige Arbeitsverhältnis, zum Beispiel bezüglich eines Anspruches auf die betriebliche Altersrente, aus dem Wege zu gehen, räumen diese Sozialpläne den in dieser Lage sich befindlichen entlassenen Arbeitnehmer einen Anspruch darauf ein, wieder eingestellt zu werden. [24o)] Dieser Wiedereinstellungsanspruch ist in einigen Sozialplänen an die Bedingung geknüpft, daß ein entsprechender Arbeitsplatz verfügbar ist. [241)]

Einen Anspruch auf Wiedereinstellung begründet der Sozialplan Nr. 2 für solche entlassenen Arbeitnehmer, die bei ihrer Entlassung das 55. Lebensjahr vollendet hatten, anerkannte Werksjubilare waren und nicht innerhalb von 6 Monaten nach ihrer Entlassung an einen neuen Arbeitsplatz

---

24o): Nr. 12 Ziff. 2. 4, Nr. 26 Ziff. 2. 4, Nr. 28 IV i.v.Nr. 26, Nr. 3o Ziff. 2. 4

241): Nr. 5 II Ziff. 6, Nr. 7 II Ziff. 6

vermittelt werden konnten. Solche Arbeitnehmer, die als Werksjubilare einen unverfallbaren Anspruch auf die betriebliche Altersrente haben - s. oben S. 143 - werden unter neu zu vereinbarenden Bedingungen bis zur Vollendung des 59. Lebensjahres wieder eingestellt, um das vorgezogene Altersruhegeld (und der Werkspension) sicherzustellen. [242] Mit einer für die betroffenen Arbeitnehmer verbundenen negativen Sanktion ist die Wiedereinstellungsklausel ausgestattet, die den Anspruch auf eine betriebliche Altersrente untergehen läßt, wenn der Arbeitnehmer der Aufforderung, wieder ein Arbeitsverhältnis mit dem alten Unternehmen zu begründen, nicht Folge leistet. [243]

II.2.C.5. Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld

Bei Entlassungen aufgrund einer Betriebsänderung ist überwiegend in den Sozialplänen festgelegt, daß dem Entlassenen ohne Rücksicht auf die Erfüllung der Wartezeit nach § 4 BUrl.G. und den Zeitpunkt des Ausscheidens im Kalenderjahr der volle Jahresurlaub und das volle tarifliche Urlaubsgeld gewährt wird. [244]

---

242): Nr. 2 Ziff. 6
243): Nr. 2 Ziff. 5
244): Nr. 3 III Ziff. 4. a, Nr. 4 III Ziff. 5 d, Nr. 5 III Ziff. 6, Nr. 7 III Ziff. 2,

Soweit nicht der volle Anspruch zugestanden wird, hat die Beschäftigung im Urlaubsjahr relativ kurze Zeit gedauert. Aber auch in diesen Fällen wird fast immer ein längerer Urlaub und dementsprechend ein größerer Anteil des Urlaubsgeldes zugestanden als der Beschäftigungszeit entspricht. [245] Urlaub nur nach Gesetz oder Tarifvertrag räumen die Sozialpläne Nr. 17, 18, 37 ein. [246] Eine Abgeltung ist nur in Sonderfällen zulässig.

II.2.C.6. Jahresprämien (Weihnachtsgeld)

Bei der Beurteilung der Zahlung von Jahresprämien, Sonderzahlungen, Weihnachtsgeld und dergleichen ist zu beachten, ob es sich

---

noch 244): Nr. 8 Ziff. lo, Nr. 9 § lo, Nr. lo Ziff. 7, Nr. ll III Ziff. 1, Nr. 16 Ziff. 6 c, Nr. 2o Ziff. 5, Nr. 22 III Nr. 23 V Ziff. 2, Nr. 25 II Ziff. 4, Nr. 27 Ziff. 3.2, Nr. 29 III Ziff. 4, Nr. 35 III Ziff. 4, Nr. 36 V Ziff. 1

245): Nr. 15 Ziff. 3, Nr. 28 V Ziff. 2, Nr. 34 Ziff. 6

246): Nr. 17 § 7, Nr. 18 III Abs. 1, Nr. 37 V Ziff. 7

um Zahlungen aufgrund von tarifvertraglichen Regelungen oder um freiwillige Zuwendungen handelt. Ehemals freiwillige Zuwendungen, wie es früher besonders das Weihnachtsgeld war, sind weitgehend durch Tarifvertrag von obligatorischen Jahresprämien abgelöst worden. Gleichwohl gibt es daneben noch zusätzliche freiwillige Leistungen unter gewissen Vorbehalten und Bedingungen, wie etwa, daß die Leistung jederzeit widerrufbar ist, daß die Empfänger sich zu den Zahlungsterminen in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden müssen und/oder daß die Leistung eine auf Zeit bemessene Bindungswirkung schafft bzw. eine Rückzahlungsverpflichtung auslöst. Soweit also in den Sozialplänen nur solche Jahresprämien geregelt sind, die auf Tarifvertrag beruhen, dienen diese Regelungen nur zur Klarstellung, bedeuten aber keine Sonderleistung aus Anlaß der Betriebsänderung, zum Beispiel Sozialplan Nr. 17, 25. [247)] Soweit jedoch höhere Leistungen als die rein tariflichen erbracht werden oder sonstige freiwillige Leistungen, gibt es eine gewisse Variation.

---

247): Nr. 17 § 9, Nr. 25 II Ziff. 3

Die volle tarifliche bzw. freiwillige Jahresleistung ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Ausscheidens sehen die Sozialpläne Nr. 3, 4, 8, 9, 11, 27, 29 vor.[248] Nach Sozialplan Nr. 16 werden tarifliche und betriebsübliche Jahreszuwendungen nach den entsprechenden Bestimmungen gezahlt.[249] Nach Sozialplan Nr. 22 ist auf die Jahresprämie (hier: Weihnachtsgeld) die nach der "zuletzt vereinbarten Regelung" gezahlt wird, anrechenbar:

im Jahr der Betriebsänderung erbrachte tarifliche vermögenswirksame Leistungen und

der tarifvertragliche Anspruch auf Zahlung von Teilen des "13. Monatsgehaltes".[25o]

---

248): Nr. 3 III Ziff. 4 b, - Jahresprämie ist Grundbetrag der Abfindung, Nr. 4 III Ziff. 5 a - gleichartige Leistungen vom neuen Arbeitgeber sind anrechenbar -, Nr. 8 Ziff. 7 - Jahresprämie ist Teil der Abfindung -. Nr. 9 § 5 - die Jahresprämie ist Teil der Abfindung, soweit sie nicht vor Ausspruch der Kündigung fällig war -, Nr. 11 III Ziff. 2, - für das Stillegungsjahr voll, für das Folgejahr für noch Beschäftigte anteilig -, Nr. 27 Ziff. 3. 1, Nr. 29 III Ziff. 5

249): Nr. 16 Ziff. 6 c,

25o): Nr. 22 IV

Nach einem Sozialplan aus Anfang Mai wird die Jahresprämie hälftig gezahlt mit der Unterstellung, als ob das Arbeitsverhältnis bis zum 3o.6. gedauert hätte. [251] Ein anderer Sozialplan sieht generell ohne Rücksicht auf Zeitpunkt des Ausscheidens eine Zahlung der Jahres- und Treueprämie zu 3/4 vor. Arbeitnehmer, die über den 3o.9. hinaus beschäftigt werden, erhalten bei ihrem Ausscheiden die anteiligen auf 1/4 aufgerundeten Prämien. [252] Die Höhe der Prämie nach Sozialplan Nr. 21 ist von der Dauer der Betriebszugehörigkeit im Jahr des Ausscheidens abhängig. Sie beträgt beim Ausscheiden

bis	31.3.	5o %	
"	3o.6.	75 %	
ab	1.7.	loo %	253)

Als letztes zu diesem Thema sei noch erwähnt, daß ein Sozialplan auf die Rückzahlung des offenbar kurz zuvorgezahlten Weihnachtsgeldes verzichtet. [254]

---

251): Nr. 18 IV
252): Nr. 36 V Ziff. 2
253): Nr. 21 Ziff. 4. 3. 2
254): Nr. 37 V Ziff. 5

II.2.C.7. Jubiläumsvergütung

Dienstjubiläen sind einerseits ein gegenseitiger Ausdruck der Verbundenheit von Jubilar und Unternehmen, andererseits ein gewisses Zeichen der Fürsorge des Unternehmens für seine Arbeitnehmer. Wird ein Arbeitnehmer kurz vor einem Jubiläum gekündigt, dann trifft diese Maßnahme den Arbeitnehmer psychologisch in der Regel viel härter, als es bei einer Kündigung eines jüngeren Arbeitnehmers der Fall wäre. Dieser psychologischen Folge suchen die Sozialpläne entgegenzuwirken, in dem sie mit der Anerkennung der Jubiläen großzügig verfahren. [255] Die Fristen, innerhalb derer nach dem Ausscheiden das Jubiläum hätte begangen werden müssen um anerkannt zu werden, bewegen sich zwischen 3 Monaten und 5 Jahren (bei 4o-jährigen Dienstjubiläen) nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens. Die Regelfrist beträgt etwa 1 Jahr.

---

255): Nr. 8 Ziff. 9, Nr. 9 § 9,
Nr. 1o Ziff. 3, Nr. 11 III Ziff. 3,
Nr. 16 Ziff. 8, Nr. 2o I Ziff. 7,
Nr. 21 Ziff. 433, Nr. 22 V,
Nr. 23 V Ziff. 3, Nr. 28 V Ziff. 4,
Nr. 29 III Ziff. 6, Nr. 31 V Ziff. 2,
Nr. 35 III Ziff. 5, Nr. 36 V Ziff. 3

Als Jubiläumsgaben sind auch bei entlassenen Arbeitnehmern die betriebsüblichen Zuwendungen vorgesehen. Eine Ausnahme hiervon macht ein Sozialplan, der die Jubiläumsgaben bei Begehen des Jubiläums binnen 3 Monaten nach Ausscheiden auf 75 % und bei Begehen binnen 6 Monaten nach Ausscheiden auf 5o % der betriebsüblichen Jubiläumszuwendungen kürzt. [256)]

II.2.C.8. Freizeit für Arbeitsplatzsuche

Die Suche eines neuen Arbeitsplatzes erfordert für gekündigte, aber noch nicht entlassene Arbeitnehmer, die Freistellung von der Arbeit und auch einen materiellen Aufwand. Soweit in den Sozialplänen dieses Problem behandelt wird, wird den Arbeitnehmern Freizeit ohne Verdienstausfall zugestanden. [257)] Hierbei gibt es Einschränkungen in der Weise, daß die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz in einem gewissen Großraum oder nur unter Einschaltung des Arbeitsamtes erfolgen darf.

---

256): Nr. 31 V Ziff. 2
257): Nr. 3 III Ziff. 2, Nr. 17 § 6 Abs. 1, Nr. 18 V, Nr. 28 V Ziff. 6, Nr. 29 VI, Nr. 31 V Ziff. 4

Falls durch die Arbeitsplatzsuche dem Arbeitnehmer besondere Kosten entstehen, die von anderer Seite nicht erstattet werden, übernehmen die Unternehmen in vereinzelten Fällen auf Nachweis diese Kosten. 258)

II.2.C.9. Werkswohnung

Die Aussage über das Wohnrecht in Werkswohnungen, werksgeförderten oder werksangemieteten Wohnungen sind für die aufgrund einer Betriebsänderung Ausscheidenden vielfältiger als für (vorzeitig) pensionierte Arbeitnehmer. - s. S. 85 - Zwar gibt es auch hier die Formel, daß trotz der Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Mietverhältnis unbefristet weiterbestehen soll, solange der Arbeitnehmer bzw. sein Ehegatte die Wohnung für eigene Zwecek benutzen. 259) Nach Sozialplan Nr. 8 soll zwar das Wohnrecht in Werkswohnungen und in Wohnungen mit Belegungsrecht ebenfalls nicht entzogen werden, jedoch besteht die Einschränkung, daß die Mietsätze für Werkswohnungen nur für die Dauer eines Jahres weiter angewandt werden. 26o)

---

258): Nr. 1o Ziff. 5, Nr. 11 VII, Nr. 22 IX, Nr. 35 VI
259): Nr. 1o Ziff. 9, Nr. 29 III Ziff. 8
26o): Nr. 8 Ziff. 14

Sozialplan Nr. 17 sieht vor, daß bei werksangemieteten Wohnungen das Wohnrecht für die Dauer des mit dem Mietvertrag gekoppelten Darlehensvertrages bestehen bleiben soll. Entsprechendes gilt auch, wenn das Unternehmen mit dem Vermieter nur den Darlehensvertrag abgeschlossen hat, das Mietverhältnis aber zwischen Vermieter und dem betroffenen Arbeitnehmer direkt vereinbart wurde. [261)]

Nach anderen Sozialplänen ist das Kündigungsrecht des Unternehmens allgemein nur auf Zeit, bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen in einzelnen Fällen auch generell ausgeschlossen. So sehen zum Beispiel die Sozialpläne Nr. 4 und 31 den Ausschluß des Kündigungsrechtes für 5 Jahre vor. Ist aber der betroffene Arbeitnehmer 55 Jahre alt und weist er eine lo-jährige Betriebszugehörigkeit nach, dann ist nach Sozialplan Nr. 31 die Entlassung kein Anlaß für die Kündigung des Mietverhältnisses. [262)] Das Mietverhältnis darf wegen der Entlassung nach Sozialplan Nr. 22 frühestens nach 3 Jahren [263)], nach Sozialplan Nr. 2o und Nr. 35 frühestens nach

---

261): Nr. 17 § 4
262): Nr. 4 III Ziff. 5 b, Nr. 31 V Ziff.6
263): Nr. 22 XV

2 Jahren gekündigt werden. [264] Auch der Sozialplan Nr. 28 schließt die Kündigung generell für 2 Jahre aus, verlängert die Ausschlußfrist aber auf 3 Jahre, wenn im Haushalt des betroffenen Arbeitnehmers 2 oder mehr minderjährige Kinder sind, und versagt das Kündigungsrecht, wenn der betroffene Arbeitnehmer bei der Entlassung 55 Jahre alt ist und er eine Betriebszugehörigkeit von mindestens lo Jahren aufweist. [265] Bei Arbeitnehmern, die dem Unternehmen weniger als 2 Jahre angehören, ist das Mietverhältnis nach Sozialplan Nr. 21 für 3 Jahre unkündbar, bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 2 Jahren werden sie wie aktive Arbeitnehmer behandelt. [266] Der Sozialplan Nr. 2 sieht vor, daß Arbeitnehmer mit 5-jähriger Betriebszugehörigkeit das Wohnrecht für 3 Jahre nach der Entlassung zu den gleichen Bedingungen wie aktive Arbeitnehmer behalten. [267] Die kürzeste

---

264): Nr. 2o I Ziff. 8, Nr. 35 IX
265): Nr. 28 V Ziff. 8
266): Nr. 21 Ziff. 436
267): Nr. 2 Ziff. 4

Ausschlußfrist von nur 6 Monaten, soweit in den behandelten Sozialplänen eine Regelung über Werkswohnungen für ausgeschiedene Arbeitnehmer überhaupt getroffen worden ist, enthält der Sozialplan Nr. 3. [268]

Bei einem Verkauf von Werkswohnungen sollen diese nach den Sozialplänen Nr. 8 und Nr. 22 bevorzugt den Mietern angeboten werden. [269] Sozialplan Nr. lo räumt den Mietern ein Vorkaufsrecht für die Dauer von 5 Jahren ein. Das Vorkaufsrecht erlischt, wenn Werksgelände und die Werkswohnungen im Zusammenhang veräußert werden. [27o]

II.2.C.lo. Werksdarlehen

Die Sozialpläne sehen die Abwicklung von Darlehensverträgen, die mit Entlassenen abgeschlossen worden sind, in der Regel in der gleichen Weise wie mit vorzeitig Pensionierten vor - s. S. 86 -, d. h. keine Anwendung von Vertragsbedingungen zuungunsten der Entlassenen. Als Besonderheiten für diese Fälle ist folgendes jedoch anzumerken: Darlehen, die von Pensionskassen gewährt worden sind, können

---

268): Nr. 3 III Ziff. 4 d
269): Nr. 8 Ziff. 14, Nr. 22 XV
27o): Nr. lo Ziff. 9

unter Umständen nur bei einer Satzungsänderung im vorgesehenen Sinne abgewickelt werden, wenn die Satzungsänderung sicher stellt, daß den ausgeschiedenen Darlehensnehmern keinerlei Nachteile entstehen sollen. [271] Als Besonderheit schreibt in Abweichung von der allgemeinen Regelung nur ein Sozialplan vor, daß die ausgeschiedenen Arbeitnehmer zur Sicherung der vereinbarten Darlehenstilgung ihre zukünftigen Lohn- oder Gehaltsansprüche an spätere Arbeitgeber in Höhe des pfändbaren Betrages an den Arbeitgeber abtreten. Der Darlehensgeber wird den späteren Arbeitgeber vorsorglich über die Abtretung unterrichten, von ihr jedoch nur Gebrauch machen, wenn und insoweit der Ausgeschiedene seinen Darlehensverpflichtungen nicht termingerecht nachkommt. [272]

II.2.C.11. Sterbegeld

In vielen, besonders größeren und großen Unternehmen sind durch Betriebssatzung oder Betriebsvereinbarung Regelungen über Sonderleistungen an die Hinterbliebenen eines im aktiven Dienst verstorbenen Arbeitnehmers oder eines Rentners im Todesfall getroffen worden.

---

271): Nr. 16 Ziff. 9
272): Nr. 4 III Ziff. 5 c

Sechs der untersuchten Sozialpläne beschäftigen sich auch mit diesem Thema, wenn der aufgrund der Betriebsänderung ausgeschiedene Arbeitnehmer innerhalb gewisser Frist nach seinem Ausscheiden verstirbt. Die Zeiträume, während der Anwartschaften auf Sterbegeld bestehen bleiben, variieren zwischen 3 bis nahezu 24 Monaten, gerechnet jeweils ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens. Die Höhe des Sterbegeldes ist in einem Fall beziffert auf DM 25o,--, in einem weiteren Fall als "einmalige Unterstützung von 2 Monatseinkommen" und in den übrigen Fällen als betriebsübliche Leistungen ausgewiesen worden. [273)]

Ein Sozialplan sieht vor, daß Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr vollendet haben und wegen der Betriebsänderung ausscheiden mußten, ihre Mitgliedschaft bei der "Sterbegeldhilfe der Belegschaft" unbefristet aufrechterhalten können. [274)]

---

273): Nr. 8 Ziff. 1 , Nr. 9 § 11,
Nr. 1o Ziff. 4, Nr. 11 III Ziff. 4,
Nr. 22 VI, Nr. 23 V Ziff. 5
274): Nr. 27 Ziff. 2.4

II.2.C.12. Wettbewerbsverbot

In 3 Sozialplänen solcher Unternehmen, die zur chemischen Industrie gehören, ist das Wettbewerbsverbot behandelt worden. Im Sozialplan Nr. 18 heißt es dazu: "Die ... verzichtet auf die Einhaltung von Wettbewerbsverboten, sofern diese mit einzelnen Arbeitnehmern vereinbart worden sind". [275] Inhaltlich gleichlautende Formulierungen enthalten die Sozialpläne Nr. 1o und Nr. 11, mit folgendem Text: "Die ... verpflichtet sich, mit den Betriebsräten (dem Betriebsrat) über einen Verzicht auf Einhaltung des Wettbewerbsverbotes zu verhandeln, wenn der Betroffene einen entsprechenden Antrag beim Betriebsrat einreicht". [276] Diese Verzichtserklärungen bzw. Absichtserklärungen auf einen Verzicht des Wettbewerbsverbots beruhen offenbar auf dem Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vom 5. November 1959. Hier wird in § 6 das Wettbewerbsverbot behandelt. Unter VI, Verzicht auf das Wettbewerbsverbot, finden sich folgende Tarifvereinbarungen:

---

275): Nr. 18 VI
276): Nr. 1o Ziff. 8, Nr. 11 VIII

1. Kündigt der Arbeitgeber das Anstellungsverhältnis oder wird es in beiderseitigem Einvernehmen gelöst, so kann der Arbeitgeber auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes binnen drei Arbeitstagen schriftlich verzichten.

2. Kündigt der Angestellte das Anstellungsverhältnis, ohne daß der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten hierzu einen wichtigen Grund gegeben hat, so kann der Arbeitgeber binnen 14 Tagen nach Zugang der Kündigung schriftlich auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes verzichten.

3. -----

4. Wird gemäß 1 bis 3 auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes verzichtet, so entfällt die Entschädigungspflicht.

5. -----

6. Arbeitgeber und Angestellter können eine anderweitige Verzichtsregelung vereinbaren, sobald der Arbeitgeber gemäß Ziff. 1 bis 3 auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes hätte verzichten können.

Entsprechende Bestimmungen enthält der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte der chemischen Industrie von November 1959 in der Fassung vom 1.1.1971 für die Gruppen der Techniker und Meister in Teil B § 15.

II.2.C.13. Härtefonds

Die Regelung in den Sozialplänen wollen den voraussehbaren wirtschaftlichen Nachteilen, die den von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern erwachsen, von vornherein soweit als möglich Rechnung tragen. Selbst wenn mit größter Sorgfalt in dieser Hinsicht umfassende Regelungen angestrebt werden, können Fälle oder Umstände auftreten, die von einem Sozialplan nicht erfaßt sind. Diese sogenannten Härtefälle können insbesondere solche Arbeitnehmer betreffen, die wegen der Betriebsänderung ausscheiden müssen. Soweit die wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens es erlauben, werden deshalb in den Sozialplänen sogenannte Härtefälle allgemein geregelt oder besondere Härtefonds gebildet. Um sicher zu stellen, daß Verfügungen, besonders aus solchen Härtefonds, in ausgewogenem Verhältnis der Vorstellungen über die soziale Notwendigkeit des Ein-

satzes der Mittel dieser Fonds erfolgen, wird in der Regel die Entscheidung über eine Leistung aus dem Fond einem paritätisch besetzten Ausschuß übertragen. In allen Sozialplänen, die einen Härtefond enthalten, oder eine Regelung von Härtefällen vorsehen, ist der Rechtsanspruch auf solche Leistungen ausgeschlossen.

Für die Härtefonds sind folgende Regelungen anzutreffen:
Im Sozialplan Nr. 3 heißt es sehr allgemein im Anschluß an die Abfindungsregelung, daß in Härtefällen eine Sonderregelung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu erfolgen hat. [277] In den Sozialplänen Nr. 8 und Nr. 9 erklärt sich das Unternehmen bereit, über den Ausgleich besonderer sozialer Härten, die trotz der vorgesehenen Maßnahmen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können, aber durch den Sozialplan nicht erfaßt werden, in Einzelfällen mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Es können besondere Unterstützungszahlungen geleistet werden, aber diese Härtefälle müssen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auftreten. [278]

---

277): Nr. 3 III Ziff. 4b Abs. 4
278): Nr. 8 Ziff. 16, Nr. 9 § 14

Dem Inhalte nach gleiche Regelungen finden sich in einer Reihe von Sozialplänen. [279] Andere Sozialpläne weisen einen der Höhe nach bezifferten Härtefond aus, wobei gleichzeitig der Personenkreis umschrieben wird, der für die Leistung aus dem Härtefond vorgesehen ist bzw. in welchen Fällen eine Leistung erbracht werden kann. Solche der Höhe nach begrenzte Härtefonds enthalten die Sozialpläne Nr. 29, 22, 35 und 36, allerdings ohne daß hier der Empfängerkreis besonders eingegrenzt wird. [28o] Schon anders verhält es sich im Sozialplan Nr. 11, der einen Fond von DM 1oo.ooo,-- vorsieht. Auf Antrag können hier Unterstützungen bis zu 1 1/4 Jahr gewährt werden. Als beispielhafter Unterstützungsfall ist der Fall genannt, daß ein Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden bei einem neuen Arbeitgeber eine Tätigkeit mit geringerem Verdienst aufnimmt. Hier kann der Härtefond dazu verwandt werden, daß bis zu 6 Monaten der Differenzbetrag zwischen altem und geringerem neuen

---

279): Nr. 1 VII, Nr. 15 Ziff. 7, Nr. 17 § 1o, Nr. 2o IV Ziff. 4, Nr. 27 Ziff. 3.4

28o): Nr. 22 XIII, Nr. 29 VII, Nr. 35 II, Nr. 36, IX

Nettoverdienst als Übergangshilfe ausgeglichen wird. [281] Nach Sozialplan Nr. 18 können aus einem Fond von DM 10.000,-- bis zu einem Zeitpunkt, der etwa 5 Monate nach dem Abschlußtermin des Sozialplanes liegt, bei unverschuldeter Arbeitslosigkeit zusätzliche Zahlungen zum Arbeitslosengeld gewährt werden. [282] Nach Sozialplan Nr. 19 wird für Schwerbeschädigte und diesen Gleichgestellten und für Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 50. und 58. Lebensjahr ein Fond von je DM 15.000,-- errichtet, aus dem diesen Personenkreise in Notfällen Beihilfen gewährt werden können, wenn sie mindestens 4 Monate arbeitslos sind. [283] Eine entsprechende Regelung mit je einem Härtefond für Schwerbeschädigte und Gleichgestellte und für Arbeitnehmer zwischen dem 50. und 58. Lebensjahr enthalten die Sozialpläne Nr. 23 und Nr. 31. [284] Eine noch weitergehende Aufgliederung der Begünstigten aus Härtefonds findet sich im Sozialplan Nr. 28. Hier sind drei

---

281): Nr. 11 XII
282): Nr. 18 VII
283): Nr. 19 Ziff. 7
284): Nr. 23 V Ziff. 4, Nr. 31 VI

Fonds geschaffen, und zwar

a) in Höhe von DM 1oo.ooo,-- für Arbeitnehmer zwischen vollendetem 5o. und 58. Lebensjahr, die mindestens 4 Monate nach der Entlassung arbeitslos sind. Auf Antrag können 18 Monate lang aus diesem Fond Unterstützungen gezahlt werden.

b) in Höhe von DM 2o.ooo,-- für Schwerbeschädigte. Unterstützungen werden aus diesem Fond in Notfällen auf Antrag nach mindestens 4-monatiger Arbeitslosigkeit gewährt.

c) in Höhe von DM 6o.ooo,-- für Arbeitnehmer zwischen vollendetem 5o. und 55. Lebensjahr mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 25 Jahren oder für Arbeitnehmer zwischen vollendetem 56. und 58. Lebensjahr mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 21 Jahren. Die Unterstützung aus diesem Fond hängt nicht von vorangehender Arbeitslosigkeit ab. Antragsberechtigt ist hier der Betriebsrat. [285)]

---

285): Nr. 28 VI

Im Sozialplan Nr. 1o ist ein relativ hoher Betrag für den Härtefond ausgesetzt. (DM 6oo.ooo,--) Aus diesem Fond müssen allerdings Unterstützungszahlungen geleistet werden, die in anderen Sozialplänen zum Teil einen direkten Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers begründen. Unterstützungen aus diesem Fond können gezahlt werden an Arbeitnehmer

ab vollendetem 3o. Lebensjahr mit mindestens 5-jähriger Betriebszugehörigkeit oder

ab vollendetem 4o. Lebensjahr mit mindestens 3-jähriger Betriebszugehörigkeit oder

ab vollendetem 5o. Lebensjahr mit mindestens 1-jähriger Betriebszugehörigkeit oder

ab vollendetem 59. Lebensjahr

bei unmittelbar auf die Entlassung folgende Arbeitslosigkeit. Die Unterstützung ist auf 12 Monate beschränkt. Unterstützungen können auch bei Umschulungen oder bei Minderverdiensten bei einem neuen Arbeitgeber zugestanden werden. Genaue Richtlinien für die Unterstützungszahlungen hat ein paritätisch besetzter Ausschuß zu bearbeiten. [286)]

---

286): Nr. 1o Ziff. 2

Soweit bei Entlassungen die betroffenen Arbeitnehmer nicht zu den im Sozialplan direkt Begünstigten gehören, können sie nach den Sozialplänen Nr. 5 und Nr. 7 in besonderen Härtefällen eine Unterstützung erhalten, die beschränkt ist auf zwischen 35 und 65 % der im Sozialplan vorgesehenen Überbrückungshilfe. Bei Bemessung des Prozentsatzes sind das Lebensalter, die Familienverhältnisse und die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen. [287)]

---

287): Nr. 5 III Ziff. 9,
Nr. 7 III Ziff. 5

III. Rechtliche Würdigung.

1. Grundsätze der Untersuchung.

Von den Sozialplänen, deren sachlicher Inhalt oben unter II. dargestellt worden ist, sind die Sozialpläne Nr. 1-22 noch unter dem Geltungsbereich des Betr. VG 1952 abgeschlossen worden, während die folgenden Sozialpläne ihre gesetzliche Grundlage im Betr. VG 1972 haben. Wenn auch die rechtliche Würdigung der getroffenen Regelungen in erster Linie nach dem Betr. VG 1972 erfolgen soll, ist eine vergleichende Betrachtung des Betr. VG 1952 notwendig, ebenso des Schrifttums und der Rechtsprechung zum Betr. VG 1952, um zu einer zutreffenden rechtlichen Beurteilung der alten Sozialpläne und Würdigung der neuen Vorschriften zu kommen.

Bei der Würdigung ist zu beachten, daß sowohl das Betr. VG 1952 als auch das von 1972 dogmatisch und systematisch nicht in dem gleichen Maße ausgewogen sind wie etwa das BGB, vielleicht auch nicht sein konnten, weil der Gesetzgeber in der parlamentarischen Demokratie bei Gesetzen, die unter dem Druck und in dem Bemühen nach gesellschaftspolitischen Reformen konzipiert

oder novelliert werden, nicht genügend Zeit hatte für eine klare dogmatische und systematische Lösung. [1] Umsomehr aber ist es zur Lösung der durch die Betriebsverfassungsgesetze sich in der Praxis ergebenden Probleme notwendig, sich auf die Grundprinzipien zu besinnen, die die Betr. VG von 1952 und 1972 beherrschen, um zu vermeiden, sich auf allgemeine in ihrer Auslegung je nach Standpunkt wandelbare Begriffe wie "Billigkeit" oder "Sozialstaatlichkeit" zu stützen, wie es im Schrifttum und in der Rechtsprechung zum Betr. VG recht häufig geschieht. [2]

Als Prinzipien sind mit Hueck-Nipperdey als die wichtigsten leitenden Prinzipien des Betriebsverfassungsrechtes die folgenden zu nennen: die Schutzfunktion, der Gedanke der betrieblichen Demokratie und der Partnerschaftsgedanke. [3] Diese leitenden

---

1) Dütz-Schülin, ZfA 75 S. 1o3 ff (1o7)
2) Dütz-Schülin, ZfA 75 S. 1o3 ff (1o8)
3) Hueck-Nipperdey II Bd. 2 S. 1o62. Kritisch hierzu Thiele in GK, der das gesamte Betr.Verfassungsrecht auf das Prinzip der Selbstbestimmung zurückführt (Einleitung Anm. 31-6o). Ob aber mit dieser Reduktion des Betriebsverfassungsrechtes auf nur einen Grundgedanken viel gewonnen ist, erscheint fraglich (s. dazu Dütz-Schülin a.a.O. S. 113).

Grundgedanken sind bei den einzelnen Komplexen des Betriebsverfassungsrechts nicht isoliert, sondern je nach Zielsetzung der zusammengehörigen und zusammen zu betrachtenden Bestimmungen bei deren Wertung zu beachten. So wird zum Beispiel der zweite Unterabschnitt: Betriebsänderungen (§§ 111 bis 113 Betr.VG 1972) weitgehend von dem Prinzip der Schutzfunktion geprägt, aber die Prinzipien der betrieblichen Demokratie und der Partnerschaft spielen ebenfalls eine ergänzende Rolle. Diese finden ihren Ausdruck in der Unterrichtspflicht des Unternehmers und der Beratungspflicht mit dem Betriebsrat über eine geplante Betriebsänderung sowie bei der Entscheidung der Einigungsstelle über einen Sozialplan durch die Rücksichtnahme sowohl auf die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen. Die Einigungsstelle nämlich kann - selbst in Anerkennung eines gewissen Ermessensspielraums - keine Entscheidung treffen, die nicht auch durch Einigung zwischen Unternehmen und Betriebsrat hätte herbeigeführt werden können. [4)]

---

4) Dietz-Richardi § 112 Anm. 68

Bei einer Entscheidung über anstehende Probleme sind ferner die einzelnen Bestimmungen des Gesetzes nicht isoliert, sondern in ihrem systematischen und teleologischen Zusammenhang zu betrachten. Schließlich ist bei einer Würdigung der Regelung nach dem Betr.VG 1972 zu beachten, ob und wie das Betr.VG 1972 von dem von 1952 abweicht, welche Auslegung Schrifttum und Rechtsprechung den entsprechenden Bestimmungen des Betr.VG 1952 gegeben hatten und ob und wie bei der Novellierung der Gesetzgeber diesen Auffassungen gefolgt ist.

In Zweifelsfällen ist bei der Anwendung des Gesetzes der unter mehreren nach Wortlaut, Sinn und Zweck des Gesetzes möglichen Auslegungen derjenigen der Vorzug zu geben, die am praktikabelsten ist für die Partner, die im Betrieb mit dem Betr.VG zu arbeiten haben.

2. Vergleich der rechtlichen Regelung des Beteiligungsrechtes des Betriebsrates bei Betriebsänderungen nach Betr.VG 1952 und 1972.

a) Welche Tatbestandsmerkmale lösen nach § 72 Betr.VG 1952 bzw. § 111 Betr.VG 1972 ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen aus?

Die Tatbestandsmerkmale, die nach altem und

neuem Betr.VG ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen auslösen, entsprechen einander zum größten Teil.
§ 72 Betr.VG 1952 bestimmte, daß bei geplanten Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft haben konnten, der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht beim Interessenausgleich hatte. Demgegenüber sagt § 111 Satz 1, daß - bei gleichen Tatbestandsmerkmalen - der Unternehmer über geplante Betriebsänderungen den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten hat. Der Inhalt des Beteiligungsrechts des Betriebsrates bei wirtschaftlichen Angelegenheiten selbst ergibt sich erst aus § 112 als Mitwirkungsrecht beim Interessenausgleich und als Mitbestimmungsrecht beim Sozialplan. [1] Sowohl in § 72 Abs. 1 Satz 2 Betr.VG 1952 als auch in § 111 Satz 2 ist ein Katalog von Maßnahmen aufgeführt, die als Betriebsänderungen

---

1) Dietz-Richardi § 112 Anm. 1

gelten. Beide Kataloge entsprechen einander bei den drei ersten Fallgestaltungen. Die Ziffern 4 und 5 des § 111 Satz 2 haben gegenüber den entsprechenden Regelungen in § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d und e eine Erweiterung erfahren und gleichzeitig sind einschränkende Zusätze der alten Regelung fortgefallen. [2)]

Strittig ist im Schrifttum jedoch nach wie vor, - wie schon beim Betr.VG 1952 - unter welchen Voraussetzungen ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen aufgrund des § 111 gegeben ist. Der Streitstand ist folgender:

aa) Nach der einen Ansicht ist der Katalog der Betriebsänderungen, bei denen ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates besteht, im § 111 Abs. 2 erschöpfend geregelt. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates kommt jedoch nur dann zum Zuge, wenn auch die weitere Voraussetzung gemäß § 111 Satz 1 im konkreten Fall gegeben ist, daß nämlich die Betriebsänderungen "wesentliche Nachteile

---

2) Dietz-Richardi § 111 Anm. 3, Fitting - Auffarth § 111 Anm. 2

für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können". [3]

ab) Eine andere im Schrifttum vertretene Meinung hält die katalogmäßige Aufzählung der Betriebsänderungen in § 111 Satz 2, die einen Beteiligungsanspruch des Betriebsrates begründen, ebenfalls für erschöpfend. Sie messen aber dem Relativsatz in § 111 Satz 1, "die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können" keine dem Anspruch des Betriebsrates auf Beteiligung bei Betriebsänderungen einschränkende Bedeutung bei. [4]
Begründet wird diese Auffassung mit der Verknüpfung der Sätze 1 und 2 im

---

3) Hueck-Nipperdey II 2 S. 1472 Anm.55 mit weiteren Nachweisen zum Betr.VG 1952
Dietz-Richardi § 111 Anm. 8, 9, Vogt Sozialpläne S 5, Matthes DB 72 S 286, Arbeitsring Chemie, § 111 Anm. 2 a
4) Hanau ZdA 74 S. 92, Schlüter SAE 73 S. 75 ff

§ 111 durch das Wort "gelten", aus der Entstehungsgeschichte dieser Norm [5] und aus der Kenntnis des Gesetzgebers von der Rechtsprechung des BAG zu dem entsprechenden Komplex in § 72 Betr.VG 1952. [6]

ac) Eine weitere Autorengruppe ist der Ansicht, daß die Aufzählung von Betriebsänderungen im § 111 Satz 2 nur bei-

---

5) nähere Angaben bei Schlüter a.a.O.

6) BAG AP Nr. 6 zu § 72 Betr.VG 1952. Das BAG führt hier aus: "In § 72 Abs. 1 Betr.VG (1952) ist als Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht darauf abgestellt, ob die konkrete Maßnahme wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge hat oder nicht - (sondern haben kann) -. Schon diese Formulierung des Gesetzgebers spricht für die Annahme, daß alle in § 72 Abs. 1 Satz 2 Betr.VG (1952) genannten Fälle bei der sie kennzeichnenden Eigenart solche Betriebsänderungen sind, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben können". Bestätigt hat das BAG seine Rechtsprechung in AP Nr. 9 zu § 72 Betr.VG (1952). Zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 hat das LAG Hamm in seinem Beschluß vom 3o.8.1973 = DB 74 S. 225o die gleiche Auffassung vertreten wie das BAG zum alten Gesetz, wenn es sagt, daß bei Betriebsänderungen gemäß § 111 Abs. 1 Satz 2 eine unwiderlegbare Vermutung dafür gegeben sei, daß

spielhaft sei und daß daneben § 111 Satz 1 als Generalklausel anzusehen sei. [7] Fabricius als Vertreter dieser Richtung sagt dazu, daß, wenn der Auslegung, Satz 1 stelle eine Generalklausel dar, nur theoretische Bedeutung beizulegen wäre, man gegebenenfalls auf sie zurückgreifen könne, wenn sozialer Schutz für betroffene Arbeitnehmer auch nur ausnahmsweise einmal geboten sein sollte. [8]

---

noch 6) bei solchen Betriebsänderungen wesentliche Nachteile für die Belegschaft eintreten könnten.

Diese Rechtsprechung gibt sicherlich ein Indiz für die oben vertretene Meinung. Sie stellt aber nicht eindeutig klar, daß die in § 111 Abs. 1 Satz 2 aufgeführten Maßnahmen erschöpfend sind.

7) Fabricius GK § 111 Anm. 3o ff., Fitting-Auffarth § 111 Anm. 9, Rumpff Mitbestimmung S 46, derselbe BB 72 S 326

8) Fabricius GK § 111 Anm. 39

Die Beteiligungstatbestände, die im § 111 Satz 2 aufgeführt sind, sind in ihrem Inhalt so weitreichend - zumal bei der Übernahme des Katalogs aus dem Betr.VG 1952 die Ziffern 4 und 5 in § 111 Satz 2 eine Erweiterung erfahren haben und einschränkende Zusätze der alten Regelung fortgefallen sind -, daß damit alle praktischen Betriebsänderungen erfaßt sind. Es ist daher der im Schrifttum vertretenen Meinung, daß die Beteiligungstatbestände für den Betriebsrat bei Betriebsänderungen in § 111 Satz 2 erschöpfend geregelt seien, beizutreten. Neben den Gründen, die die Vertreter dieser Meinung vortragen, hat diese Auslegung des Gesetzes für seine Anwendung in der Praxis den erheblichen Vorteil, daß die beteiligungsbedürftigen Tatbestände für die Partner feststehen. Bekennt man sich ferner im Anschluß an die Rechtsprechung des BAG zu § 72 Betr.VG 1952 zu der Auffassung, daß bei Vorliegen der aus dem alten Gesetz in § 111 Satz 2 übernommenen und erweiterten Tatbestände es im konkreten Fall auf den Nachweis, daß wesentliche wirtschaftliche Nachteile für die Belegschaft infolge der Betriebsänderung eintreten können, nicht ankommt, dann wird

für die Anwendung des Gesetzes bei Betriebsänderungen eine klare Grundlage für den Beteiligungsanspruch bei Betriebsänderungen geschaffen. Aus diesen Gründen verdient die Auffassung, daß bei und nur bei Vorliegen eines der katalogmäßigen Tatbestände des § 111 Satz 2 ein Beteiligungsanspruch des Betriebsrates besteht und daß bei deren Vorliegen die unwiderlegbare Vermutung gilt, daß mit einer solchen Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft verbunden sein können, den Vorzug, insbesondere auch im Interesse einer praxisnahen Handhabung.

b) Abgrenzung zwischen Interessenausgleich und Sozialplan.

Das Betr.VG 1952 kannte als Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen gemäß § 72 Abs. 2 i.V. mit Abs. 1 nur das Mitbestimmungsrecht beim Interessenausgleich. Demgegenüber hat nach dem neuen Betr.VG 1972 gemäß § 112 Abs. 1 der Betriebsrat ein Beteiligungsrecht sowohl beim Interessenausgleich - § 112 Abs. 1 Satz 1 - als auch beim Sozialplan - § 112 Abs. 1 Satz 2 -.
Was unter dem Begriff Interessenausgleich zu verstehen ist, ist in keinem der Gesetze definiert. Aus dem Wortsinn "Interessenausgleich" ergibt sich aber, daß, wenn eine Betriebsänderung, also eine unternehmerisch-wirtschaftliche Maßnahme, geplant wird und dadurch die Interessen der Arbeitnehmer betroffen werden, der Betriebsrat einen Anspruch darauf hat, daß die sich widerstreitenden Interessen des Unternehmers und der Arbeitnehmer ausgeglichen werden. Hierbei bleibt aber noch offen, welche sich widerstreitenden Interessen von Unternehmer und Arbeitnehmer auszugleichen sind. Wenn auch in Literatur und Rechtsprechung

zu § 72 Betr.VG 1952 betont wurde, daß der Interessenausgleich sich nur mit der unternehmerisch-wirtschaftlichen Maßnahme selbst zu befassen habe, blieb die Regelung der sozialen Folgen der Maßnahme im Raume stehen.

In der Weiterentwicklung des Betr.VG durch das Gesetz von 1972 wird, wie oben dargestellt, zwischen Interessenausgleich und Sozialplan unterschieden. Dadurch, daß der Sozialplan in § 112 Abs. 1 Satz 2 als eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen, definiert wird [1], ist negativ festzustellen, daß eine solche Einigung nicht Gegenstand einer Einigung über den Interessenausgleich sein kann. Es bleibt daher zu fragen, in welcher Weise außer in sozialer Hinsicht noch die Interessen der Arbeitnehmer durch eine Betriebsänderung betroffen sein können. Hier ist besonders zu denken an die Erhaltung oder weitgehende Sicherung der Arbeitsplätze, d.h. an Fragen wie, ob überhaupt oder in welchem Umfange oder zu welchem Zeit-

---

1) Die Legaldefinition bejaht: Dietz-Richardi § 112 Anm. 14, Richardi Sozialplan S. 12, offensichtlich Fitting-Auffarth § 112 Anm. 11, Hanau ZdA

punkt und evtl. in welchen Zeitabstufungen die unternehmerische Maßnahme der Betriebsänderung durchgeführt werden soll. Die Regelung dieser letzt genannten Fragen ist Aufgabe des Interessenausgleichs.
Zusammengefaßt ist folgendes festzustellen:
Der Interessenausgleich hat die unternehmerisch-wirtschaftliche Durchführung einer Betriebsänderung zum Gegenstand seiner Regelung, der Sozialplan dagegen beschäftigt sich mit dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen, also mit den sozialen Auswirkungen der Betriebsänderungen. 2)

Obwohl das Betr.VG 1952 den Begriff des Sozialplanes überhaupt nicht kannte, im § 72 nur vom Interessenausgleich sprach, sind während seines Geltungsbereiches eine größere Anzahl der untersuchten Sozialpläne unter ausdrückli-

---

noch 1) 1974 S. 1oo, a.M. Fabricius GK § 112 Anm. 21, der die Fassung in § 112 Abs. 2 ohne Berücksichtigung von § 111 Satz 1 nicht für subsumptionsfähig hält.
2) Dietz-Richardi § 112 Anm. 5, Fitting-Auffarth § 112 Anm. 3, Rumpff, Mitbestimmung S. 98, Matthes DB 1972 S. 287

chem Hinweis auf § 72 Betr.VG 1952 abgeschlossen worden. [3] Legt man den Begriff des Interessenausgleichs in obigem engeren Sinne aus, dann hätte die Bestimmung des § 72 Betr.VG 1952 keine Grundlage für einen Sozialplan hergegeben, insbesondere hätte die Vermittlungsstelle keinen Einigungsvorschlag bezüglich eines Sozialplanes nach § 73 Abs. 2 Betr.VG 1952 machen können. Unter dem Geltungsbereich des Betr.VG 52 war aus gleichen Überlegungen auch recht umstritten, ob der Betriebsrat überhaupt die Zustimmung zu einer Betriebsänderung von der Zahlung von Abfindungen (= Sozialplan) abhängig machen konnte. [4] Das BAG versteht in seiner Entscheidung vom 2o.11.197o / 1 AZR 4o8 aus 69 = AP Nr. 7 zu § 72 Betr.VG 1952 unter den Interessen, die im Sinne des § 72 Abs. 2 Satz 1 ausgeglichen werden sollen, solche des Unternehmers an der Durchführung der von ihm beabsichtigten Maßnahme und solche

---

3) Sozialplan Nr. 1, 8, 9, 1o, 11, 17, 22 bzw. 3, 4, 14, 16, 18, 19, 2o

4) Nachweis des Meinungsstandes in AP Nr. 7 zu § 72 Betr.VG 1952 unter II, 1a = SAE 1972 S. 62.

der Belegschaft an der Vermeidung von wesentlichen Nachteilen im Sinne von § 72 Abs. 2 Satz 1. Es bestehe also ein Interessengegensatz. Ein Ausgleich dieser gegensätzlichen Interessen kann nach dem BAG auch unter anderem in der Vereinbarung von Abfindungszahlungen erfolgen. [5] Legt man einem Sozialplan normative Wirkung bei, wie es in § 112 Abs. 2 Satz 3 ausdrücklich geschehen ist - "der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung" -, dann konnte auch nach der Rechtsprechung des BAG ein Interessenausgleich nach §§ 72, 73 Betr.VG 1952 solche normative Wirkung nicht erzeugen, weil der Interessenausgleich nur den Unternehmer zu einem bestimmten Handeln oder Unterlassen verpflichtet. [6] Das BAG sagt in seiner Entscheidung vom 2o.11.197o - 1 AZR 4o9/69 = SAE 1972 S. 74 ff. unter 3 b der Gründe, daß weder eine Einigung vor der Vermittlungsstelle nach § 73 Abs. 1 noch ein Einigungsvorschlag nach § 73 Abs. 2 Betr.VG 1952 die einzelnen Ar-

---

5) AP Nr. 7 zu § 72 Betr.VG 1952 unter II, 1c
6) Dietz-Richardi § 112 Anm. 1o f, Fabricius GK § 112 Anm. 18

beitsverhältnisse unmittelbar, also normativ beeinflussen könne. Dementsprechend war also nach altem Recht zum Abschluß eines Sozialplanes eine formelle Betriebsvereinbarung im Sinne von § 52 Abs. 2 Betr.VG 1952 notwendig, die sich insbesondere auf die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gemäß §§ 56 ff. Betr.VG 1952 stützen konnte. [7] Wenn gleichwohl das BAG zum Ausgleich des Interessengegensatzes bei Betriebsänderungen die Vereinbarung über Abfindungszahlung zwischen Unternehmer und Betriebsrat nicht nur für zulässig, sondern als unter Umständen als allein mögliche Regelung zur Wahrung des auf das Wohl und Wehe der Belegschaft bei Betriebsänderungen ausgerichteten Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates und der Interessen des Unternehmers an der Betriebsänderung für möglich hält, dann war aber eine solche Betriebsvereinbarung nicht auf §§ 72 ff. Betr.VG 1952 zu stützen, weil diese Vorschriften nur die eigentliche Betriebsänderung, aber nicht deren soziale Folgen betrafen. Im Sinne der Rechtsprechung des BAG wird

---

7) s. auch Buchner SAE 72 S. 65 ff.

man deshalb die Begründung für die Berechtigung der Forderung des Betriebsrates auf Zahlung von Abfindungen bei Betriebsänderungen dahin verstehen müssen, daß solche Forderungen als Voraussetzung zur Zustimmung für die Durchführung einer geplanten Betriebsänderung im Sinne des § 72 Betr.VG 1952 durchaus zulässig waren, daß sie aber ihre dogmatische Begründung nicht im § 72 ff. Betr.VG 1952 finden konnten, sondern in den Bestimmungen über die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten. Kam es nämlich zu keiner Einigung über einen Sozialplan - als Voraussetzung für die Zustimmung zu einer Betriebsänderung -, dann konnte der Betriebsrat sein Recht nur in der Weise geltend machen, daß er die Zustimmung zu dem Interessenausgleich versagte und auch die Vermittlungsstelle mit überzeugenden Gründen veranlaßte, der Betriebsänderung nicht zuzustimmen. Führte der Unternehmer trotzdem die Betriebsänderung durch, was ihm durch das Gesetz nicht verboten war, setzte er sich der Gefahr aus, von den einzelnen infolge der Betriebsänderung rechtswirksam gekündigten Arbeitnehmern nach § 74 Betr.VG 1952 in Anspruch genommen zu werden.

Zusammenfassung:
Das Betr.VG 1952 kannte bei Betriebsänderungen nicht den Begriff des Sozialplanes, sondern nur den des Interessenausgleichs. Da der Inhalt eines Sozialplanes - Regelung der sozialen Folgen einer Betriebsänderung - sich grundsätzlich vom Interessenausgleich - Regelung der unternehmerischen Durchführung der Betriebsänderung - unterscheidet, konnte der Anspruch des Betriebsrates auf Abschluß eines Sozialplanes nicht unmittelbar auf §§ 72, 73 Betr.VG 1952, die nur den Interessenausgleich regeln, gestützt werden. Als zulässig anerkannt war jedoch, daß als Voraussetzung zum Abschluß eines Interessenausgleichs der Abschluß eines Sozialplanes verlangt werden konnte, wobei dieser auf das Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten gestützt werden konnte. (§§ 56 ff. Betr.VG 1952) Ein solcher Sozialplan war eine Betriebsvereinbarung mit normativer Wirkung für die betroffenen Arbeitnehmer. Nach dem Betr.VG 1972 ist bei Betriebsänderungen ein Anspruch des Betriebsrates auf Abschluß eines Sozialplanes unmittelbar aus § 112 Abs. 1 Satz 2 gegeben. Nach § 112 Abs. 1 Satz 3 hat der Sozialplan die Wirkung einer Betriebsvereinbarung, d.h. normative Wirkung für die betroffenen Arbeitnehmer.

c) Verfahren bei Nicht-Einigung der Beteiligten zur Wahrung des Beteiligungsrechtes des Betriebsrates bei Betriebsänderungen

Lagen bzw. liegen die Voraussetzungen einer Betriebsänderung vor und konnten bzw. können Unternehmer und Betriebsrat sich über Umfang und Inhalt des Beteiligungsrechtes nicht einigen, dann gibt es Unterschiede im weiteren Verfahren zur Durchsetzung des Beteiligungsrechtes nach altem und neuem Betriebsverfassungsgesetz.

Nach § 72 Betr.VG 1952 hatte der Betriebsrat lediglich ein Mitbestimmungsrecht bezüglich eines Interessenausgleichs. Kam über diesen Interessenausgleich keine Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat zustande, dann konnte, mußte aber nicht, eine nicht näher bezeichnete behördliche Stelle von jeder der Parteien um Vermittlung ersucht werden (§ 72 Abs. 2 Satz 1). Blieb auch deren Vermittlung erfolglos oder war sie gar nicht versucht worden, dann konnte von jeder der Parteien eine Vermittlungsstelle angerufen werden (72 Abs. 2 Satz 2). Kam auch vor der Vermittlungsstelle, der Unternehmer und Betriebsrat zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten bestimmte Vorschläge machen

sollten (§ 73 Abs. 1 Satz 1), eine Einigung nicht zustande, dann hatte die Vermittlungsstelle von sich aus einen Einigungsvorschlag zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen, wobei sie von den Vorschlägen der Parteien abweichen konnte (§ 73 Abs. 2). Auch wenn das Gesetz vom "Einigungsvorschlag" sprach, hatte dieser Einigungsvorschlag bindende Wirkung für den Unternehmer, wie sich aus § 74 ergab. Denn der Unternehmer war, wenn er von einer Einigung oder einem Einigungsvorschlag ohne zwingenden Grund abwich, zu Abfindungszahlungen verpflichtet, wenn Arbeitnehmer aufgrund dieser Abweichung rechtswirksam gekündigt wurden. [1)]

Das Betr.VG von 1972 dagegen unterscheidet in § 112 zwischen einem Beteiligungsrecht bei wirtschaftlichen Entscheidungen, ohne daß dadurch rechtliche Schranken für unternehmerische Entscheidungen aufgestellt werden - dem Interessenausgleich - und einem Mitbestimmungsrecht bei der Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeit-

---

1) Hueck-Nipperdey II 2 S. 1481/82, Richardi Sozialplan S. 18

nehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen - dem Sozialplan -. Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine Einigung über den Interessenausgleich und/oder Sozialplan nicht zustande und bleibt auch eine Vermittlung des Präsidenten des Landesarbeitsamtes, der darum ersucht werden kann (§ 112 Abs. 2 Satz 1), erfolglos, dann kann jede der Parteien die Einigungsstelle anrufen (§ 112 Abs. 2 Satz 2). Erfolgt auch vor der Einigungsstelle keine Einigung unter den Parteien, dann entscheidet die Einigungsstelle von sich aus, aber nur über die Aufstellung eines Sozialplanes, wie sich aus § 112 Abs. 4 ergibt, der nur noch vom Sozialplan spricht. [2] Dieser Spruch ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 112 Abs. 4 Satz 3). Es treten durch diesen Spruch also die gleichen Rechtsfolgen ein wie bei einer Einigung der Parteien. Die von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer erwerben in gleicher Weise einklagbare Ansprüche aus dem von der

---

2) Dietz-Richardi § 112 Anm. 47 ff. Fitting-Auffarth § 12 Anm. 4 ff., Fabricius GK § 112 Anm. 77 ff., Rumpff Mitbestimmung S. 118 ff.

Einigungsstelle aufgestellten Sozialplan wie aus einem Sozialplan, der durch Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat aufgestellt wurde. Der Spruch der Einigungsstelle über den Sozialplan ist also für den Unternehmer verbindlich. [3)]

Die Einigungsstelle hat ihre Entscheidung über den Sozialplan gemäß § 76 Abs. 5 Satz 3 nach billigem Ermessen zu treffen. Eine Überschreitung des Ermessens liegt vor, wenn die Einigungsstelle beim Spruch über den Sozialplan nicht die Richtlinien gemäß § 112 Abs. 4 Satz 2 beachtet hat, nämlich daß sie bei ihrem Spruch sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten hat. Die Überschreitung der Grenzen des billigen Ermessens kann von jeder Partei gemäß § 76 Abs. 5 Satz 4 binnen einer Frist von 2 Wochen, vom Tage der Zu-

---

3) Dietz-Richardi § 112 Anm. 69, Fitting-Auffarth § 112 Anm. 14, Fabricius GK § 112 Anm. 87 i. V. m. Anm. 38 ff., Rumpff Mitbestimmung S. 135

leitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. [4]

Aus der gesetzlichen Regelung nach § 112 Abs. 4, daß die Einigungsstelle nur einen verbindlichen Spruch über den Sozialplan zu fällen hat, folgt, daß ein Interessenausgleich nur durch eine Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat, natürlich auch unter Mitwirkung der zur Vermittlung eingeschalteten Stellen einschließlich Einigungsstelle, herbeigeführt werden kann (Vgl. § 112 Abs. 1 bis 3). Wird eine solche Einigung nicht erzielt, dann ist der Unternehmer hinsichtlich der wirtschaftlich-unternehmerischen Durchführung der Betriebsänderung frei, sofern er alle Stufen des Einigungsversuchs ausgeschöpft hat. [5]

---

4) Dietz-Richardi § 112 Anm. 74
Fitting-Auffarth § 112 Anm. 16,
Rumpff Mitbestimmung S. 129.
Fabricius GK § 112 Anm. 9o ff.

5) Dietz-Richardi § 112 Anm. 66,
Fitting-Auffarth § 112 Anm. 9,
Fabricius GK § 112 Anm. 85, Rumpff
Mitbestimmung S. 33

Zusammenfassung:
Nach §§ 72, 73 Betr.VG 1952 konnten bei Nichteinigung von Unternehmer und Betriebsrat über den Interessenausgleich jeder der Beteiligten eine amtliche Stelle um Vermittlung ersuchen (§ 72 Abs. 2 Satz 1). Unterblieb dies oder war die Vermittlung erfolglos, konnte jede der Parteien die Vermittlungsstelle anrufen (§ 72 Abs. 2 Satz 2). Die Parteien sollten der Vermittlungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten machen (§ 73 Abs. 1). Gelang vor der Vermittlungsstelle keine Einigung, machte die Vermittlungsstelle einen eigenen Einigungsvorschlag (§ 73 Abs. 2). Dieser Einigungsvorschlag war für den Unternehmer bindend, wie sich aus den Folgen bei Abweichen von diesem Einigungsvorschlag gemäß § 74 ergab. Nach § 112 Abs. 2 Satz 1 Betr.VG 1972 können bei Nichteinigung über einen Interessenausgleich und/oder Sozialplan Betriebsrat oder Unternehmer den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen (§ 112 Abs. 2 Satz 1). Unterbleibt dies oder ist sie erfolglos, kann jede der Parteien die Einigungsstelle anrufen (§ 112 Abs. 2 Satz 2).

Wird auch vor der Einigungsstelle keine Einigung erzielt, entscheidet die Einigungsstelle nur noch über die Aufstellung eines Sozialplanes (§ 112 Abs. 4). Der Spruch der Einigungsstelle hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung (§ 112 Abs. 4 Satz 3 i. V. mit § 112 Abs. 1 Satz 2, 3).
Einen Spruch über den Interessenausgleich kann die Einigungsstelle mangels gesetzlicher Legitimation nicht fällen.

d) Der Nachteilsausgleich als Rechtsfolge der Verletzung des Beteiligungsrechts des Betriebsrates bei Betriebsänderungen

Die Rechtsfolgen, die sich aus einer Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsanspruchs des Betriebsrates bei Betriebsänderungen ergeben, sind verschiedener Art. Sie können betriebsverfassungsrechtlicher, sonstiger arbeitsrechtlicher oder strafrechtlicher Art sein. Im nachstehenden sollen nur die Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer bei solchen Verletzungen des Beteiligungsrechtes des Betriebsrates behandelt werden - die Ansprüche auf Nachteilsausgleich.

Gemeinsam ist der Regelung im Betr.VG 1952 und 1972, daß der Nachteilsausgleich eine Rechtsfolge der Verletzung des Beteiligungsrechtes des Betriebsrates beim Interessenausgleich seitens des Unternehmers ist. Gemeinsam ist beiden Regelungen ferner, daß der Anspruch auf den Nachteilsanspruch ein dem einzelnen Arbeitnehmer zustehender Anspruch ist, für dessen Tatbestandsvoraussetzungen er beweispflichtig ist. [1)]

---

1) Dietz-Richardi § 112 Anm. 21, Fabricius GK § 113 Anm. 17

Im einzelnen sehen die Regelungen nach altem und neuem Betr.VG wie folgt aus: Den Nachteilsausgleich regelte § 74 Betr.VG 1952 in der Form einer Sanktion. Tatbestandsvoraussetzung war, daß der Unternehmer infolge von Handlungen oder Unterlassungen, die von einer Einigung gemäß § 73 Abs. 1 Betr.VG 1952 oder einem Einigungsvorschlag gemäß § 73 Abs. 2 Betr.VG 1952 ohne zwingenden Grund abwichen, genötigt war, Kündigungen auszusprechen. Der Anspruch auf Nachteilsausgleich stand allerdings nur solchen Arbeitnehmern zu, die rechtswirksam gekündigt worden waren. Einem Abweichen von einer Einigung oder einem Einigungsvorschlag war durch Schrifttum und Rechtsprechung gleichgestellt der Fall, daß der Unternehmer eine Betriebsänderung durchführte, ohne überhaupt einen Interessenausgleich versucht zu haben. 2)

Der Unterschied in der Regelung des Nachteilsausgleichs nach § 113 im Vergleich zu § 74 Betr.VG 1952 ergibt sich daraus,

---

2) Hueck-Nipperdey II 2 S. 1477, BAG AP 2, 6, 7, 10 zu § 72 Betr.VG 52

daß in §§ 72 ff. Betr.VG 1952 bei Betriebsänderungen nur ein Interessenausgleich Gegenstand der gesetzlichen Regelung war, während das Betr.VG 1972 in §§ 111 f. als Maßnahmen zum Schutz der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer den nicht erzwingbaren Interessenausgleich und den erzwingbaren Sozialplan kennt. Zwar stehen Interessenausgleich und Sozialplan in einer gewissen Beziehung zueinander, weil der Inhalt des Sozialplanes abhängig ist von der Art und Weise und dem Umfang der im Interessenausgleich vereinbarte Betriebsänderung. Gleichwohl hat der Gesetzgeber den Sozialplan als dem wirtschaftlichen Schutz der von einer - vom Betriebsrat auch durch Interessenausgleich nicht verhinderbaren - Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer dienend besonders dadurch herausgestellt, daß nur der Sozialplan erzwingbar ist (§ 112 Abs. 4). Auch wenn der Interessenausgleich nicht erzwingbar ist, hat der Gesetzgeber aber unterstellt, daß im Normalfall ein zunächst erzielter Interessenausgleich die Grundlage für den danach auszuhandelnden Sozialplan ist. 3)

---

3) s. hierzu Richardi, Sozialplan S. 18 Anm. 24

Wird das vom Gesetzgeber vorgesehene Verfahren für die Aufstellung eines Sozialplanes nach vorher erzielter Einigung über den Interessenausgleich eingehalten, dann hat der von der Betriebsänderung betroffene Arbeitnehmer nur einen Anspruch nach der Sozialplanregelung. Weicht der Unternehmer von der im Interessenausgleich erzielten Regelung ab und wird deshalb wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage für den zunächst aufgestellten Sozialplan ein neuer Sozialplan auf der Grundlage der veränderten Verhältnisse oder wird erst gar nach durchgeführter Betriebsänderung ein Sozialplan aufgestellt - was für zulässig erachtet wird - [4] ohne daß es überhaupt zu einem Interessenausgleich gekommen ist, auch dann richten sich die Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer primär nach dem Sozialplan. [5]

---

4) Dietz-Richardi § 112 Anm. 16, Fabricius GK § 112 Anm. 23, Fitting-Auffarth § 112 Anm. 11, LAG Hamm AP Nr. 1 zu § 112

5) Dietz-Richardi § 112 Anm. 45, § 113 Anm. 4, Fabricius GK § 112 Anm. 68, 69

Der Anspruch auf Nachteilsausgleich gemäß § 113 besteht also nur dann, wenn kein Sozialplan vereinbart - auch nicht nachträglich nach durchgeführter Betriebsänderung - [6] oder von der Einigungsstelle aufgestellt worden ist und wenn der Unternehmer von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund abweicht (§ 113 Abs. 1) oder wenn er eine Betriebsänderung durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben (§ 113 Abs. 3) und wenn aufgrund dieser Handlungen oder Unterlassungen wegen der Betriebsänderung Arbeitnehmer gekündigt werden.

Als zwingender Grund für die Abweichung von einem vereinbarten oder vor der Einigungsstelle erzieltem Interessenausgleich wird nur anerkannt, wenn erst nachträglich eintretende oder erkennbare Umstände, die bei Abschluß des Interessenausgleiches nicht oder nicht genügend berücksichtigt werden konnten, weil nicht erkennbar, Grund für das Ab-

---

6) s. Anm. 4

weichen sind. [7] Die Durchführung einer Betriebsänderung in Abweichung von einem vereinbarten Interessenausgleich oder gar ohne oder ausreichende Beteiligung des Betriebsrates begründet den Anspruch auf den Nachteilsausgleich, "weil in diesen Fällen die sozialen und personellen Auswirkungen der unternehmerischen Maßnahme nicht durch die Aufstellung eines Sozialplanes gemildert sind". [8]

e) Unterschiedliche Bedeutung des Nachteilsausgleichs nach altem und neuem Gesetz.

Die Zweckbestimmung des § 74 Betr.VG 1952 und des § 113 Betr.VG 1972 ist, wenn man sie im Zusammenhang mit den jeweiligen Vorschriften über die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Betriebsänderung (Betr.VG 1952) bzw. zum zweiten Unterabschnitt "Betriebsänderungen" des 6. Abschnitts

---

7) Dietz-Richardi § 113 Anm. 7, Fabricius GK § 113 Anm. 6, Fitting-Auffarth § 113 Anm. 2, BAG AP Nr. 6 zu § 72 Betr.VG 52

8) Dietz-Richardi § 113 Anm. 2, 3, Richardi Sozialplan S. 18/19

"Wirtschaftliche Angelegenheiten" betrachtet (Betr.VG 1972), sehr unterschiedlich. § 74 Betr.VG 1952 sollte sicherstellen, daß der Unternehmer, wenn er von einer Einigung (§ 73 Abs. 1) oder einem Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle (§ 73 Abs. 2) über einen Interessenausgleich ohne zwingenden Grund abwich oder die Betriebsänderung ohne Beteiligung des Betriebsrates durchführte, also betriebsverfassungswidrig handelte, von den betroffenen Arbeitnehmern wegen Abfindungszahlungen in Anspruch genommen werden konnte, sofern der Unternehmer die Arbeitnehmer infolge seiner Handlungen oder Unterlassungen rechtswirksam gekündigt hatte. Dieser Anspruch der Arbeitnehmer bestand allein aus dem Grund, daß der Unternehmer das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auf Abschluß eines Interessenausgleichs nicht beachtet hatte. § 74 Betr.VG 1952 hatte also reinen Sanktionscharakter. Die Höhe der Abfindungszahlung war nach § 74 Betr.VG 1952 durch Verweisung auf § 8 des damals gültigen Kündigungsschutzgesetzes begrenzt. Betrachtet man hingegen § 113 im Zusammenhang mit den §§ 111 und 112, so erhält § 113 eine andere Bedeutung als § 74 in Verbindung mit §§ 72 und 73

des alten Betr.VG. Das neue Betr.VG sieht vor, daß zum Schutze der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer vor allem ein Sozialplan, der notfalls erzwingbar ist, aufgestellt wird. Seine Grundlagen sind die im Interessenausgleich vereinbarte oder bei nachträglicher Aufstellung die tatsächliche Durchführung der Betriebsänderung. Die Ansprüche der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer richten sich primär nach dem Sozialplan. Weicht jedoch der Unternehmer von einem Interessenausgleich, auf dem ein konkreter Sozialplan aufgebaut ist, ab oder hat er eine Betriebsänderung sogar ohne Beteiligung des Betriebsrates durchgeführt, dann sollen nach der Zweckbestimmung des § 113 die von Kündigung betroffenen Arbeitnehmer nicht schlechter dastehen, als wenn im betriebsverfassungsrechtlich vorgesehenen Verfahren ein Sozialplan aufgestellt worden wäre.

Durch § 113 soll nach der Begründung der Bundesregierung zum Regierungsentwurf des neuen Betriebsverfassungsgesetzes "einerseits die Einhaltung der Beteiligung des Betriebsrates bei unternehmerischen Maßnahmen abgesichert

werden, zum anderen soll aber auch sichergestellt werden, daß Arbeitnehmer, die von solchen ohne Beachtung der Mitbestimmungsregelung des Entwurfs durchgeführten Maßnahme nachteilig betroffen werden, einen Ausgleich erhalten".
1)
Die Zweckbestimmung des § 113 ist also eine doppelte:

1. die Wahrung des Beteiligungsrechtes des Betriebsrates bei Betriebsänderungen, besonders auch beim Interessenausgleich - als Vorstufe und Grundlage eines Sozialplanes - und
2. die Sicherstellung der Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer auf einen Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, die ihnen infolge einer nicht betriebsverfassungsrechtlich durchgeführten Betriebsänderung entstehen.

Wenn in der Begründung für die Ansprüche der von einer betriebsverfassungswidrig durchgeführten Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer nur von einem Ausgleich der Nachteile gesprochen wird,

---

1) zitiert bei Fabricius GK § 113 Abn. 1

nicht aber von einem Ausgleich oder einer Milderung der wirtschaftlichen Nachteile einer Betriebsänderung, wie es bei einem betriebsverfassungsrechtlich einwandfrei zustande gekommenen Sozialplan der Fall ist (§ 112 Abs. 1), dann läßt die Begründung durchaus den Schluß zu, daß durch den Nachteilsausgleich gemäß § 113 die Arbeitnehmer bei Mißachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen nicht schlechter gestellt werden sollten, als wenn in betriebsverfassungsrechtlich vorgesehener Weise ein Sozialplan erstellt worden wäre. Im letzten Falle hätte der Sozialplan zum Ausgleich oder auch nur zur Minderung der wirtschaftlichen Folgen einer Betriebsänderung erstellt werden können.

Sieht man die Bedeutung des § 113 unter diesem Blickwinkel und berücksichtigt man, daß bei Vorliegen der Tatbestände des § 113 Abs. 1 oder Abs. 3 Arbeitnehmer gegen den Unternehmer Klage erheben können mit dem Antrag auf Zahlung von Abfindungen entsprechend § 10 KSchG, dann wird, obwohl in § 112 Abs. 4 über die Höhe von erzwingbaren Sozialplanleistungen keine Bestimmungen getroffen sind, aus § 113 erkennbar, daß der Ge-

setzgeber für den Verlust des Arbeitsplatzes infolge von Betriebsänderungen, sofern keine Einigung über die Höhe der Abfindungen zwischen den Parteien erzielt worden ist, für nicht vereinbarte Abfindungsleistungen Höchstgrenzen festgelegt hat. Was für solche Individualansprüche eines Arbeitnehmers gemäß § 113 gilt, muß logisch auch gelten, wenn kollektiv durch den Spruch einer Einigungsstelle gemäß § 112 Abs. 4 Sozialplanansprüche der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer durch die Einigungsstelle begründet werden. [2)]

---

2) Zustimmend Dietz-Richardi § 112 Anm. 34, Richardi Sozialplan S. 18/19, Rumpff Mitbestimmung S. 1o2, a. M. Hanau ZfA 74 S. 1o4, Fabricius GK § 112 Anm. 61, der in § 113 eine reine Sanktion sieht (§ 113 Anm. 2) und seine Zweckbestimmung darin, zu verhindern "daß der Unternehmer ohne zwingenden Grund von einem vereinbarten Interessenausgleich abweicht oder eine Betriebsänderung ohne Beteiligung des Betriebsrates durchführt" (§ 112 Anm. 63). LAG Hamm Beschluß vom 1.3.1972, BB 72 S. 365 ff., nach welchem "der Nachteilsausgleich im Sinne des § 113 allein und ausschließlich als die Sanktion anzusehen ist, mit der das Gesetz die Verhandlungen über einen Interessenausgleich erzwingt". Die Auslegung sowohl von Fabricius wie auch des LAG Hamm ist zu eng im Hinblick auf die Begründung der Bundesregierung s. Anm. 1

Zusammenfassung:
Die Höhe des erzwingbaren Sozialplananspruchs ist also indirekt durch § 113 in der Höhe des Nachteilsausgleichsanspruchs festgelegt. Ist durch einen Sozialplan die Höhe des Abfindungsanspruchs bestimmt, kann der von einer Betriebsänderung betroffene Arbeitnehmer nicht daneben noch einen Anspruch auf Nachteilsausgleich geltend machen, es sei denn, der Unternehmer weicht von dem Interessenausgleich, der die Grundlage für den Sozialplan darstellt, ohne zwingende Gründe ab. In diesem, aber auch nur in diesem Falle, stehen dem von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer kumulativ die Ansprüche aus dem Sozialplan und Nachteilsausgleich zu. [3)]

3. Verfahrensablauf für die Aufstellung eines konkreten Sozialplanes.

Aus den untersuchten Sozialplänen, die mit Ausnahme von Sozialplan Nr. 13 - Einigung vor der Vermittlungsstelle - Nr. 25 - Einigung vor der Einigungsstelle - und

3) Dietz-Richardi, § 112 Anm. 44 ff., § 113 Anm. 3 u. 4

Nr. 28, Nr. 38 - Spruch der Einigungsstelle - durch Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat zustande gekommen sind, zeichnet sich für die Aufstellung eines Sozialplanes ein Verfahren in Stufen ab, die allerdings oft ineinander übergehen. Im Hinblick auf das Betr.VG 1972 sieht dieses Verfahren etwa folgendermaßen aus.
In Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern - siehe hierzu § 7 in Verbindung mit § 5 - und einem "rechtlich ordnungsgemäß gebildeten Betriebsrat" [1] besteht ein Beteiligungsanspruch des Betriebsrates bei Betriebsänderungen nach §§ 111 ff. Als selbständige Betriebe im Sinne dieser Vorschriften gelten auch Betriebsteile, die die Voraussetzungen des § 4 Satz 1 erfüllen. [2]

Das Verfahren über die Aufstellung eines Sozialplanes vollzieht sich, wenn es in enger Anlehnung an das Betr.VG 1972 durchgeführt wird, in vier Stufen. Diese sind:

1. Stufe: Der Betriebsrat ist über geplante Betriebsänderungen gemäß § 111 Satz 2

---

1) Rumpff Mitbestimmung S. 38
2) Dietz-Richardi § 111 Anm. 5, Fabricius GK, § 111 Anm. 15, Rumpff Mitbestimmung S. 39

rechtzeitig und umfassend zu unterrichten: (§ 111 Satz 1).

2. Stufe: Über diese Betriebsänderungen haben Unternehmer und Betriebsrat miteinander zu beraten. Diese Beratungen erstrecken sich sowohl auf Art und Weise sowie Zeitpunkt der Durchführung der Betriebsänderung als auch die wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (§ 111 Satz 1 in Verbindung mit § 112 Abs. 1).

Als Ergebnis der Beratung:

3. Stufe: Einigung über einen Interessenausgleich, d. h. eine Einigung darüber, ob, wann und wie die unternehmerisch geplante Betriebsänderung tatsächlich durchgeführt wird (§ 112 Abs. 1 Satz 1).

4. Stufe: Einigung über einen Sozialplan, d. h. eine Einigung darüber, wie die auf der Basis des vereinbarten Interessenausgleichs entstehenden wirtschaftlichen Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen oder zu mildern sind (§ 112 Abs. 1 Satz 2).

Aus dem Gesetzeswortlaut könnte gefolgert werden, daß eine Betriebsänderung erst

durchgeführt werden darf, wenn das vorstehend skizzierte Verfahren über Erstellung eines Sozialplanes abgeschlossen ist. Das gilt jedoch nur für den Fall, den der Gesetzgeber als Idealfall unterstellt hat.

In der Praxis ergeben sich durchaus andere Fallgestaltungen, ohne daß dadurch das Recht des Betriebsrates auf Erstellung eines Sozialplanes, d.h. sein Mitbestimmungsrecht bei Betriebsänderungen, beeinträchtigt wird. Zu unterscheiden ist zwischen zwei Fallgruppen:

a) Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates wird beachtet. Die Beratungen und Verhandlungen führen weder zum Abschluß eines Interessenausgleichs noch zu einem Interessenausgleich vor der Einigungsstelle. Ein Sozialplan ist auch noch nicht aufgestellt worden, weil über die Grundlagen des Sozialplanes noch keine Einigung erzielt worden ist bzw. weil die Einigungsstelle noch keinen Spruch über den Sozialplan gefällt hat. Der Unternehmer ist bei diesem Stand des Verfahrens nicht mehr gehindert, die wirtschaftlich-unternehmerische Entscheidung über die Betriebsänderung in die Tat umzusetzen, ohne daß er etwa die Folgen aus § 113 be-

fürchten müßte. Umgekehrt ist auch das Recht des Betriebsrates auf Erstellung des Sozialplanes nach Sinn und Zweck seines Mitbestimmungsrechtes bei Betriebsänderungen dadurch ebenfalls in keiner Weise beeinträchtigt. Sein Anspruch, einen Sozialplan durch Vereinbarung mit dem Unternehmer oder bei Nichteinigung durch Spruch der Einigungsstelle herbeizuführen, bleibt bestehen. [3]

b) Der Unternehmer führt eine Betriebsänderung durch, ohne auf das Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen Rücksicht zu nehmen. Es mag auf den ersten Blick als nicht dem Gesetz entsprechend erscheinen, daß noch nach durchgeführter Betriebsänderung ein Sozialplan vereinbart (§ 112 Abs. 1) oder erzwungen werden kann (§ 112 Abs. 4), weil in § 113 die Folgen festgelegt sind, die den Unternehmer treffen, wenn er ohne Beteiligung des Betriebsrates eine Betriebs-

---

3) Dietz-Richardi § 112 Anm. 16 Fabricius, GK § 112 Anm. 23, Fitting-Auffarth § 112 Anm. 11 Hanau ZdA 74 S. 109, Richardi, Sozialplan S. 28

änderung durchführt. Ein solches Ergebnis wäre jedoch dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Aufstellung eines Sozialplanes nicht gerecht. § 113 regelt die Rechtsfolgen, die der Unternehmer zu tragen hat, wenn er das (mindere) Mitwirkungsrecht des Betriebsrates beim Interessenausgleich nicht beachtet. Durch die in § 113 geregelten Rechtsfolgen ist das (weitergehende) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Erstellung eines Sozialplanes nicht abgedeckt. Schlösse man nach durchgeführter Betriebsänderung dieses Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus, würde dem Unternehmer ein Wahlrecht zwischen dem Nachteilsausgleich aus § 113 und dem Sozialplan nach § 112 zugestanden werden. "Damit würde der Zweck des Gesetzes in einem entscheidenden Punkt in sein Gegenteil verkehrt, nämlich die Entscheidung darüber, ob ein Sozialplan aufzustellen wäre zur Disposition des Unternehmers gestellt". 4)

---

4) Dietz-Richardi, § 112 Anm 16,
Fabricius, GK § 112 Anm. 23,
Richardi Sozialplan S. 29,
LAG Hamm AP Nr. 1 zu § 112

a) Erste Stufe: Unterrichtung.

Nach § 111 Satz 1 hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Hier entsteht das grundlegende Problem, was sind geplante Betriebsänderungen, nämlich ob in diesem Sinne solche zu verstehen sind, die katalogmäßig in § 111 Satz 2 aufgeführt sind oder ob nur solche Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Satz 2, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können oder ob schließlich ohne Rücksicht auf § 111 Satz 2 alle geplanten Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile .... können. - siehe hierzu die Ausführungen unter III 2 a -.

Folgt man der hier vertretenen Auffassung, daß die in § 111 Satz 2 aufgeführten Tatbestände erschöpfend sind, aber stets ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates auslösen, dann folgt daraus, daß der Kreis der Betriebsänderungen, über die der Betriebsrat zu unterrichten ist, für beide Betriebspartner abgegrenzt

ist. Durch eine solche Abgrenzung ist ausgeschlossen die sonst nicht vermeidbare subjektive Beurteilung, ob eine geplante Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann. Inwieweit und in welchem Umfange sich das nach dieser Auffassung bei allen Betriebsänderungen im Sinne von § 111 Satz 2 bestehende Beteiligungsrecht des Betriebsrates beim Abschluß des Interessenausgleichs oder des Sozialplanes auswirkt, hängt entscheidend von den nachfolgenden Beratungen ab. Stellt sich nämlich bei diesen Beratungen über die geplante Betriebsänderung heraus, daß der Unternehmer entweder aufgrund der Gegenvorstellungen des Betriebsrates auf die Betriebsänderung verzichtet oder daß die geplante Betriebsänderung so konzipiert war oder so abgeändert wird, daß wirtschaftliche Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer nicht entstehen, dann verdichtet sich das Beteiligungsrecht des Betriebsrates nicht zu einem Mitbestimmungsrecht bei Erstellung eines Sozialplanes, es kann sich vielmehr in einem Mitwirkungsrecht bei Erstellung des Interessenausgleichs erschöpfen oder

auch entfallen, zum Beispiel beim Verzicht auf die Betriebsänderungen.[1] Ein weiteres Argument für die Unterrichtungspflicht bei allen geplanten Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Satz 2 ist das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber / Unternehmer und Betriebsrat nach § 2 Abs. 1. Eine Betriebsänderung kann sowohl für den Betrieb als auch besonders für die darin beschäftigten Arbeitnehmer von tiefgreifender Bedeutung sein. Ob sie es im konkreten Falle ist, hängt ab von dem Umfang und der Art und Weise ihrer Durchführung. Weil diese Modalitäten jedoch dem Betriebsrat vor der Unterrichtung über die geplante Betriebsänderung nicht bekannt sind, entspricht es bei der in jeder Betriebsänderung liegenden Gefährdung der sozialen Belange der Belegschaft dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, daß der Unternehmer den Betriebsrat über alle Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Satz 2 unterrichtet.

---

1) Im Ergebnis ebenso Heinze, DB 74 S. 1814

Ein Rückblick auf das Betr.VG 1952 zeigt, daß dort in § 72 expressis verbis eine solche Unterrichtungs- und Beratungspflicht seitens des Unternehmers gesetzlich nicht festgelegt war. Eine solche Verpflichtung ließ sich jedoch aus dem Begriff "Mitbestimmung bei geplanten Betriebsänderungen" ableiten, weil eine Mitbestimmung bei geplanten Betriebsänderungen praktisch überhaupt nicht möglich gewesen wäre ohne vorherige Unterrichtung des Betriebsrates und Beratung mit ihm [2]. Das BAG hat dementsprechend auch entschieden, daß der Unternehmer in den Fällen der §§ 72 ff. Betr.VG 1952 den Betriebsrat möglichst früh einschalten müsse, nachdem der Plan zu einer gewissen Reife gediehen sei, aber noch vor der endgültigen Entschlußfassung des Unternehmers über die Betriebsänderung [3]. Die Regelung in § 111 Satz 1 zieht die Folgerung

---

2) Fabricius GK § 111 Anm. 9
3) BAG AP Nr. 2, 8, 10 zu § 72 Betr.VG 1952, Zustimmung zu AP Nr. 10 Richardi SAE 74 S. 11 ff.

aus Schrifttum und Rechtsprechung zu §§ 72 ff. Betr.VG 1952 dadurch, daß die Unterrichtungs- und Beratungspflicht eindeutig in das Gesetz aufgenommen wurde.

aa) Rechtzeitige Unterrichtung.

Die Unterrichtung über die geplante Betriebsänderung muß rechtzeitig erfolgen, d.h. zu einem Zeitpunkt, da die Planung zu einer gewissen Reife gediehen ist, [1] aber dem Betriebsrat vor der Durchführung der Maßnahme noch genügend Zeit verbleibt, um die Möglichkeit seiner Beteiligungsrechte zu beraten und im gesetzlich vorgesehenen Rahmen auszuschöpfen [2].

---

1) Dietz-Richardi § 111 Anm. 51, Fitting-Auffarth § 111 Anm. 21, Rumpff Mitbestimmung S. 56 ff.

2) Dietz-Richardi § 111 Anm. 52, Fabricius GK § 111 Anm. 23, 26, Fitting-Auffarth § 111 Anm. 26, Rumpff Mitbestimmung S. 83 ff., BAG AP Nr. 8 zu § 72 Betr.VG 1952 = SAE 1972 S. 64 mit zustimmender Anm. Buchner BAG AP Nr. 10 zu § 72 Betr.VG 1952 SAE 74 S. 11 mit zustimmender Anmerkung Richardi

Ist zwar die Betriebsänderung geplant, der Zeitpunkt ihrer Durchführung aber ungewiß, auch dann darf der Unternehmer die Unterrichtung des Betriebsrates im Hinblick auf den noch ungewissen Zeitpunkt der Durchführung der Betriebsänderung nicht solange hinauszögern, daß das Beteiligungsverfahren später nicht mehr durchgeführt werden kann. Wie das BAG wiederholt mit Zustimmung im Schrifttum ausgeführt hat, hat die Unterrichtung "so frühzeitig wie möglich" zu erfolgen, [3] und zwar zu einem Zeitpunkt, da der "verfolgte Plan noch nicht, und zwar auch nicht teilweise, verwirklicht worden ist" [4]. Wird zu einem späteren Zeitpunkt die geplante Betriebsänderung durchgeführt und ergibt sich keine Möglichkeit mehr, daß der Betriebsrat seine ihm nach

---

3) BAG AP Nr. 2, 8, 1o zu § 72 Betr.VG 1952, BAG-Urteil vom 17.9.1974 - 1 AZR 16/74 = DB 74 S. 22o7 ff. zu §§ 111, 112 Betr.VG 1972, Richardi, Sozialplan S. 26 f.

4) BAG AP Nr. 1o zu § 72 Betr.VG 1952, im übrigen Anm. 2 u. 3

dem Betriebsverfassungsgesetz zustehenden Rechte wahrnehmen kann, weil er nicht mehr besteht, dann trägt auch in einem solchen Falle der Unternehmer das Risiko des Nachteilsausgleichs nach § 113 Abs. 3, weil er gegen die ihm nach § 111 obliegende betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung, den Betriebsrat rechtzeitig über eine geplante Betriebsänderung zu unterrichten, verstoßen hat. Zugleich setzt der Unternehmer sich der Gefahr einer Bestrafung nach § 121 aus, weil er die ihm obliegende Aufklärungs- und Auskunftspflicht nach § 111 nicht erfüllt hat.

ab) Umfassende Unterrichtung.
Die Unterrichtung über die geplante Betriebsänderung muß ferner nach § 111 umfassend und in Ergänzung dazu nach § 121 der Wahrheit entsprechend sein. Umfassend (und der Wahrheit entsprechend) ist sie dann, wenn sie den wirklichen Umfang, die tatsächlichen Gründe und auch die möglichen Auswirkungen auf die Belegschaft erkennen läßt, weil es sonst dem Betriebsrat nicht möglich ist,

seine Beteiligungsrechte zum Schutze der Belegschaft sachgerecht gegenüber dem Unternehmer oder nötigenfalls vor der Einigungsstelle wahrzunehmen. [5]

§ 111 sagt nichts darüber aus, ob mit der Verpflichtung zur Unterrichtung auch eine Verpflichtung zur Gewährung der Einsicht in oder die Aushändigung von Unterlagen über die geplante Betriebsänderung und deren Auswirkungen auf die Belegschaft verbunden ist, wie sie für andere Angelegenheiten in §§ 80 Abs. 2, 92, 99 Abs. 1, 106 Abs. 2, 108 Abs. 3 gesetzlich festgelegt ist. Eine solche Verpflichtung stellt aber § 80 Abs. 2 Satz 2 auf, wenn es dort heißt, daß dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem Betr.VG erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind. § 80 Abs. 2 begrenzt das Recht des Betriebsrates auf Unterlagen nicht auf den Aufgabenkatalog nach § 80 Abs. 1,

---

5) Dietz-Richardi § 111 Anm. 53, Fabricius GK § 111 Anm. 24, Rumpff, Mitbestimmung S. 89/90 BAG AP Nr. 2 zu § 72 Betr.VG 1952

sondern gewährt dieses Recht allgemein.[6] Da mit dem Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung von Sozialplänen dem Betriebsrat eine ganz besonders wichtige Aufgabe gestellt ist, hat er auch Anspruch auf erforderliche Unterlagen.[7] Weder aus Wortlaut noch Sinn und Zweck der Regelung der Unterrichtspflicht des Unternehmers in § 111 ist erkennbar, daß § 111 im Verhältnis zu § 80 Abs. 2 eine Spezialregelung sei.

Eine weitere Frage ist, ob die Unterrichtspflicht des Unternehmers erzwingbar ist, wenn er sich weigert, über eine geplante Betriebsänderung Auskunft zu geben oder ob der Betriebsrat die Durchführung der Betriebsänderung abzuwarten hat, um nach durchgeführter Be-

---

6) Dietz-Richardi § 80 Anm. 32, Fabricius GK § 111 Anm. 25, Fitting-Auffarth § 80 Anm. 19, Thiele GK § 80 Anm. 43, Dütz, Festschrift für Westermann, S. 49 ff. - a. A. Rumpff BB 72 S. 327

7) Fabricius GK § 111 Anm. 25, offenbar auch Matthes DB 72 286 ff. (B II 2 S. 287, B VII S. 291), a. M. Rumpff Mitbestimmung S. 137 DB 72 S. 327, der als alleinige Folge der Mißachtung des Unterrichtungsanspruchs des Betriebsrates die Sanktionsregelung nach § 113 sieht.

triebsänderung noch einen Sozialplan abzuschließen oder ob es mit den Rechtsfolgen nach § 113 Abs. 3 für die betroffenen Arbeitnehmer und evtl. Bußen oder Strafen für den Unternehmer nach § 121 oder § 23 Abs. 3 sein Bewenden hat. Grundgedanke der §§ 111 ff. ist es, daß bei Betriebsänderungen dem Betriebsrat ein Beteiligungsrecht eingeräumt ist, um durch kollektive Regelungen die Interessen der von Betriebsänderungen betroffenen Arbeitnehmer wahrzunehmen. Eine hinreichende Gewähr zur Wahrung dieser Betriebsratsaufgabe sieht das Gesetz nur dann für gegeben, wenn der Betriebsrat gemäß § 111 S. 1 rechtzeitig und umfassend von "geplanten" Betriebsänderungen unterrichtet wird. Wenn nach der Rechtsprechung [8] und Literatur [9] auch noch nach durchgeführter Betriebsänderung der Betriebsrat die Erstellung eines Sozialplanes verlangen kann, dann ist daraus jedoch bei der Bedeutung, die das Gesetz dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei

---

8) LAG Hamm AP Nr. 1 zu § 112
9) Dietz-Richardi § 112 Anm. 16, Fabricius GK § 112 Anm. 23, Fitting-Auffarth § 112 Anm. 11, Hanau ZfA 74 S. 109

Betriebsänderungen beilegt, nicht zu folgern, daß der Betriebsrat unter Verzicht auf seinen Unterrichtungsanspruch die Durchführung der Betriebsänderung abwarten müßte, um erst danach wieder tätig zu werden. Im Gegenteil, durch die Einräumung des Anspruchs auf Erstellung eines Sozialplans noch nach durchgeführter Betriebsänderung wird unterstrichen, welche Bedeutung das Gesetz dem Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen überhaupt beilegt.

Auch die Auffassung, daß die Unterrichtung über eine geplante Betriebsänderung nicht erzwingbar sei, weil die Folgen ihrer Unterlassung abschließend in § 113 Abs. 3 geregelt seien [10], entspricht nicht dem Grundgedanken des Gesetzes. Gemäß § 112 in Verbindung mit § 111 sollen zum Schutze der Belegschaft kollektivrechtlich geschaffene Regelungen getroffen und Ansprüche begründet werden. § 113 gewährt aber nur individualrechtliche Ansprüche, wenn der Unternehmer eine Betriebsänderung durch-

---

10) Rumpff Mitbestimmung S. 144, Arbeitsring Chemie § 111 Anm. 4 c

führt, ohne einen Interessenausgleich versucht zu haben (113 Abs. 3) bzw. von einem vereinbarten Interessenausgleich abweicht (§ 113 Abs. 1). In der Wertung des Gesetzes hat die kollektivrechtliche Regelung unter Beteiligung des Betriebsrates den Vorrang vor der individualrechtlichen Sanktionsregelung nach § 113, denn die Rechte aus § 113 "stellen keinen angemessenen Ausgleich für den sonst aufzustellenden Sozialplan" [11] dar. Nach dem Sinn und der Zielsetzung des Gesetzes kann demnach die alleinige Rechtsfolge der Verletzung der Unterrichtspflicht des Unternehmers nicht im Nachteilsausgleich nach § 113 - neben den evtl. Bußen nach § 121 und Strafen nach § 23 Abs. 3 - liegen, vielmehr hat der Betriebsrat einen klagbaren Anspruch auf Unterrichtung aus § 111. [12]

Besteht eine Meinungsverschiedenheit zwischen Unternehmer und Betriebsrat darüber, ob der Unternehmer den Betriebsrat über eine geplante Betriebsänderung

---

11) LAG Hamm AP Nr. 1 zu § 112
12) Dütz, Festschrift für Westermann S. 5o, Matthes DB 72 S. 291

zu unterrichten hat, dann entscheidet über solche Streitigkeit gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4, 8o ArbGG das Arbeitsgericht im Wege des Beschlußverfahrens. Die Zwangsvollstreckung erfolgt nach § 85 ArbGG in Verbindung mit § 888 ZPO.

Dem Sinne des Gesetzes würde es nicht entsprechen, würde man die Verletzung gesetzlicher Pflichten des Unternehmers aus dem Betr.VG nur nach den Vorschriften des § 23 verfolgen können, weil hiernach der Unternehmer nur bei groben Verstößen gegen seine gesetzlichen Verpflichtungen aus dem Betr.VG zu einer zukünftigen Unterlassung, Duldung oder Vornahme einer Handlung angehalten werden kann. Die erhöhten Anforderungen, die § 23 aufstellt, würden die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen erheblich einschränken, wenn er nicht auch sonst aufgrund des Gesetzes seine Rechte geltend machen könnte. [13)]

---

13) .. hierzu auch Dietz-Richardi, § 23 Anm. 51, Fitting-Auffarth § 23 Anm. 38

b) Zweite Stufe: Beratung.

Die Beratung dient einerseits dazu, tatsächlich den Inhalt, den Umfang, die Auswirkungen, die Gründe und die Art und Weise der Durchführung der geplanten Betriebsänderung festzustellen und erforderlichenfalls die Unterrichtung des Unternehmers ergänzen zu lassen [1], um umfassende Grundlagen für den Betriebsrat zur Stellungnahme über die Betriebsänderung und deren Auswirkung für die Belegschaft zu erhalten, und andererseits dazu, die Betriebsänderungen selbst in all ihren Möglichkeiten und deren personellen und sozialen Folgen für die Belegschaft mit dem Unternehmer zu beraten.

Diese Beratung kann je nach Lage des Einzelfalles zu dem Ergebnis führen, daß

---

1) Rumpff Mitbestimmung S. 9o/91. Es wäre sicherlich überspannt und lebensfremd, wenn dem Unternehmer mit seiner Unterrichtungspflicht die Darstellung jeder Einzelheit einer Betriebsänderung, deren Gründe und Folgerungen, die sich aus der Sicht des Betriebsrates ergeben könnten, aufgebürdet würde. Hier muß die Beratung im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 2 Abs. 1 die Möglichkeit eröffnen, in der Beratung die dem Gesetze zweckentsprechenden, noch etwa notwendigen Erläuterungen zu geben.

entweder "wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft" mit der geplanten Betriebsänderung nicht eintreten, so daß für das weitere Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei der geplanten Betriebsänderung ein gesetzlich begründeter Anspruch entfällt oder daß solche Nachteile zu erwarten sind, so daß der Anspruch des Betriebsrates auf Beteiligung bei der Betriebsänderung bestehen bleibt.

Als Beispiel für die erste Alternative ist der Fall denkbar, daß eine Betriebsverlegung von einer Straßenseite auf die andere erfolgt, die unter Umständen sogar mit einer Verlegung aus einer politischen Gemeinde in eine andere verbunden sein kann. Eine solche Betriebsverlegung kann, muß aber nicht immer wesentliche personelle und/oder soziale Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben. Nach der hier vertretenen Auffassung ist der Betriebsrat gemäß § 111 Satz 2 Nr. 2 über diese Maßnahme zu unterrichten. Führt die Beratung zu dem Ergebnis, daß wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft nicht entstehen, dann entfällt der Anspruch des Betriebsrates

auf eine weitere Beteiligung an der Betriebsänderung. Durch die Unterrichtung des Betriebsrates hat der Unternehmer einerseits seiner gesetzlichen Verpflichtung gemäß § 111 Genüge getan, zugleich dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 entsprochen und - zwar nicht für die Unterrichtungspflicht rechtserheblich, aber für die betriebliche Praxis wichtig - zur Erhaltung des Betriebsfriedens beigetragen. Folgt man der Auffassung, daß ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates überhaupt nur besteht, wenn die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann [2], dann tritt zwar letztlich das gleiche Endergebnis ein, aber die Betriebsänderung ist evtl. mit dem Makel der Mißachtung des Beteiligungsrechtes des Betriebsrates bei der Betriebsänderung sowie mit der Möglich-

---

2) Dietz-Richardi § 111 Anm. 9, Fabricius GK § 111 Anm. 3o ff. Fitting-Auffarth § 111 Anm. 9, Matthes DB 72 S. 286, Rumpff Mitbestimmung S. 46, Vogt Sozialpläne S. 5, Hueck-Nipperdey II S. 1472 Anm. 55 mit weiteren Nachweisen zu § 72 Betr.VG 1952

keit eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens evtl. mit einer Störung des Betriebsfriedens verbunden. Die Beratung kann aber auch zu dem Ergebnis führen, daß die geplante Betriebsänderung aufgegeben wird, etwa weil die zu erwartenden Belastungen den Unternehmer die Durchführung der Maßnahme nicht für sinnvoll erscheinen lassen. Mit der Aufgabe des Planes der Betriebsänderung ist das Beteiligungsverfahren beendet.

c) Dritte Stufe: Interessenausgleich.

Stimmt der Betriebsrat einer geplanten Betriebsänderung nicht zu, weil er die Interessen der Belegschaft gegenüber den Interessen des Unternehmers an der Betriebsänderung nicht gewahrt sieht, ist zum Ausgleich dieser widerstreitenden Interessen über einen Interessenausgleich zu verhandeln. Diese Verhandlungen erstrecken sich ausschließlich auf die Frage, ob, wann und wie die geplante Betriebsänderung durchgeführt wird [1],

---

1) Dietz-Richardi § 112 Anm. 5, Fitting-Auffarth § 112 Anm. 3, Rumpff Mitbestimmung S. 98, Matthes DB 72 S. 287, Vogt, Sozialpläne S. 23

ohne daß dadurch dem Betriebsrat eine Beteiligung an der Unternehmensleitung eingeräumt wird [2]. Der Interessenausgleich dient ausschließlich dem Zweck, die Interessen der Arbeitnehmer bei der Durchführung unternehmerischer Maßnahmen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, zu schützen [3], das heißt zum Beispiel festzulegen, daß die Maßnahme in einer gewissen Stufenfolge, in eingeschränktem Umfange oder dergleichen durchgeführt wird. Ein Interessenausgleich kann nur durch eine Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat zustandekommen - § 112 Abs. 1 - und zwar auch dann, wenn zur Vermittlung über gegensätzliche Standpunkte der Präsident des Landesarbeitsamtes ersucht oder die Einigungsstelle angerufen wird - § 112 Abs. 2 -. Eine Einigung über den Interessenausgleich ist nur wirksam, wenn sie schriftlich festgelegt und von den Beteiligten unterschrieben ist - § 112 Abs. 1 -.

---

2) Dietz-Richardi § 112 Anm. 4
3) Dietz-Richardi § 112 Anm. 4

Bei einer Einigung vor der Einigungsstelle ist die Einigung auch vom Vorsitzenden der Einigungsstelle zu unterschreiben - § 112 Abs. 3 -.

d) Vierte Stufe: Sozialplan.

Einen Anspruch auf Mitbestimmung bei Erstellung eines Sozialplanes hat der Betriebsrat bei allen Betriebsänderungen gemäß § 111 Satz 2, sofern nicht aufgrund der Beratungen zwischen Unternehmer und Betriebsrat die Grundlage dafür bereits entfallen ist. Der Umfang dieses Mitbestimmungsrechtes [1] richtet sich jedoch nach § 112 Abs. 1 Satz 2, der den Sozialplan als "Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen", definiert. Es ist hier also nach dem Gesetz zu unterscheiden zwischen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen gemäß § 111 Satz 2 im allgemeinen einerseits und dem Umfang dieses Mitbestimmungsrechtes nach § 112 Abs. 1 Satz 2 andererseits.

---

1) Heinze DB 74 S. 1814

Die Grundlagen für den Umfang des Sozialplanes gibt der Interessenausgleich her, wenn in ihm näher beschrieben ist, in welchem Umfange, zu welcher Zeit und in welcher Weise die Betriebsänderung durchgeführt werden soll. Erst auf der Grundlage dieser Modalitäten kann der Betriebsrat seine Forderungen bezüglich eines Sozialplanes näher bestimmen.

Der Sozialplan dient dem "Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen" - § 112 Abs. 1 Satz 2 -.

Der Sozialplan bedarf ebenso wie der Interessenausgleich, wenn er durch Einigung der Parteien aufgestellt wird, der Schriftform und der Unterschrift der Parteien - § 112 Abs. 1 -. Selbst wenn die Parteien sich nach Anrufung der Einigungsstelle außerhalb dieses Verfahrens einigen, genügt deren Unterschrift [2]. Kommt der Sozialplan unter Mitwirkung der Einigungsstelle durch

---

2) Dietz-Richardi § 112 Anm. 23

Einigung zustande, dann ist auch die Unterschrift des Vorsitzenden der Einigungsstelle Wirksamkeitsvoraussetzung - § 112 Abs. 3 -. Bei Nichteinigung der Parteien vor der Einigungsstelle entscheidet die Einigungsstelle durch Spruch über den Sozialplan, ein Recht, das ihr bezüglich des Interessenausgleiches nicht eingeräumt ist - § 112 Abs. 4 -. Auch dieser Spruch ist schriftlich abzufassen und gemäß § 76 Abs. 3 vom Vorsitzenden der Einigungsstelle zu unterschreiben.

Zusammenfassung:

Es ist empfehlenswert, bei der Durchführung einer geplanten konkreten Betriebsänderung nach § 111 S. 2 dem Betriebsrat über die geplante Maßnahme möglichst frühzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplante Maßnahme mit ihm zu beraten. Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung sind die Grundlage für eine vertrauensvolle Beratung über die geplante Maßnahme und für eine Lösung aller damit in Verbindung stehender Probleme im Interesse aller Beteiligter. Nicht zu empfehlen ist, an beide Komplexe mit Zurückhaltung oder in Wartestellung seitens des Unternehmers heranzugehen, weil

einerseits der Betriebsrat aufgrund des Gesetzes seine Rechte erzwingen kann bzw. weil den Unternehmer bei Mißachtung der Rechte des Betriebsrates die Folgen des Gesetzes unter Umständen schwerer treffen, als wenn in vertrauensvoller Zusammenarbeit eine Lösung des anstehenden Problems ohne Zeitdruck gefunden worden wäre, andererseits das Betriebsklima durch solche zurückhaltende oder abwartende Haltung erheblich zum Schaden des Unternehmens beeinträchtigt werden kann.

4. Dogmatische Einordnung des Begriffs der "wirtschaftlichen Nachteile"

§ 112 Abs. 1 Satz 2 definiert als Sozialplan "die Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen", ohne näher zu bestimmen, was als wirtschaftlicher Nachteil zu gelten hat.
Offen ist dabei die Frage, wie rechtlich solche Sozialplanleistungen zu begründen sind. Nach § 611 BGB hat der Arbeitnehmer die im Dienstvertrag versprochenen Leistungen zu erbringen, der Arbeitgeber die vereinbarte Vergütung zu gewähren. Das Dienst-

verhältnis kann unter Einhaltung der Kündigungsfristen gemäß §§ 621, 622 gekündigt werden, ohne daß im Prinzip mit der Auflösung des Vertrages sonstige Rechte bzw. Verpflichtungen entstehen.

Diese rein individualrechtliche Betrachtungsweise hat im Arbeitsrecht erhebliche Wandlungen erfahren und dazu geführt, daß durch gesetzliche Sonderregelung oder auch durch Richterrecht ein Bestandsschutz für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer geschaffen worden ist. Neben dem Kündigungsverbot nach § 9 Mu.SchG., dem Kündigungsschutz nach § 14 des Schw.Besch.G. ist vor allem das Kündigungsschutzgesetz zu nennen. Die sozial ungerechtfertigte Kündigung, d. h. eine Kündigung, die nicht aus Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder die nicht aus dringlichen betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers entgegenstehen, erfolgt, löst einen Abfindungsanspruch aus, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten ist - § 9 in Verbindung mit § 1 KSchG -. Hier kommt sehr deutlich zum Ausdruck, daß ein Arbeitnehmer mit der Eingehung des Arbeitsverhältnisses über die im § 611 BGB begründeten Rechte der ver-

tragsgemäßen Entlohnung hinaus, wenn er die Voraussetzungen des § 1 KSchG. erfüllt, vor allem länger als 6 Monate bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, im Sinne des Arbeitsrechts ein Recht auf Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses erwirbt oder daß er, wenn dieses Recht nicht wahrgenommen werden kann, eine Abfindung beanspruchen kann. Hat der Arbeitnehmer ein Alter erreicht, in dem ihm ein Abschluß eines neuen Arbeitsverhältnisses erschwert sein kann und hat das Arbeitsverhältnis eine gewisse Zeitdauer bestanden, dann erhöht sich gem. § 1o KSchG. die Abfindung. Mit § 9 Mu.SchG. und § 14 Schw.Besch.G., besonders aber mit dem KSchG. wird also zum Ausdruck gebracht, daß der Arbeitnehmer mit dem Abschluß eines Arbeitsvertrages außer den sich aus § 611 BGB ergebenden vertraglichen Rechten und Pflichten gesetzliche Ansprüche erwirbt, die über die des individualrechtlich konzipierten BGB hinausgehen. Er erwirbt einen Anspruch auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, der um so stärker wird, je länger das Arbeitsverhältnis bestanden hat und je schwieriger es dem Arbeitnehmer aufgrund seines Alters wird, ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen. Der Arbeitnehmer hat also ein Recht auf Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses erworben.

Auf gleicher Ebene liegt die Rechtsprechung des BAG zum Arbeitskampfrecht, wenn in dem Beschluß des Großen Senats vom 21.4.1971 - GS 1/68 - = SAE 72 S. 1 ff. entschieden worden ist, daß entgegen früherer Auffassung eine Aussperrung bei Arbeitskämpfen nur noch unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen eine lösende Wirkung der Arbeitsverhältnisse zur Folge hat, daß vielmehr bei in der Regel suspendierender Wirkung der Aussperrung die Arbeitsverhältnisse bestehen bleiben. Auch hier ist in Anpassung an gewandelte Rechtsauffassungen zum Ausdruck gekommen, daß über den Fortbestand von Arbeitsverhältnissen nicht mehr nur nach betont individualrechtlichen Vorstellungen entschieden werden kann.

Von gleichen Überlegungen bestimmt ist das Urteil des BAG vom 1o.3.1972 - III AZR 278 71 = SAE 72 S. 193 ff. -, wenn es in Abkehr von der bei Ruhegeldversprechen bis dahin herrschenden uneingeschränkten Vertragsfreiheit sagt, daß der Anwartschaftsbegriff in gewissen Fällen - hier Ruhegeldzusage - nach mindestens 2o-jähriger Betriebszugehörigkeit eine eigene Funktion erfülle und Rechtschutz verdiene. Auch hier kommt der Gedanke zum Ausdruck, daß mit der Dauer des

Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer mehr erworben hat als nur die laufende vertragsgemäße Entlohnung. Er hat Rechte erworben, die mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht einfach zugrunde gehen. In gleicher Weise verhält es sich mit dem Sozialplan. Dieser hat sich nicht zu beschäftigen mit den Ansprüchen, die den Arbeitnehmern aus den individuellen Arbeitsverträgen zustehen, sondern mit denen, die sich aus ihrer Rechtstellung als Arbeitnehmer ergeben und die durch die Betriebsänderung beeinträchtigt werden, ohne daß sie durch die normale Entlohnung honoriert werden. In diesem Sinne sind die wirtschaftlichen Nachteile zu verstehen. [1)]

Nach den vorstehenden Ausführungen ist der durch die Betriebsänderung eintretende Verlust des Arbeitsplatzes ebenso wie die Einbuße durch Nichtbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz eine Beeinträchtigung der Rechtstellung, die der Arbeitnehmer durch seine bisherige vertragsgemäße Erfüllung seiner Verpflichtungen erworben hat. Sein Anspruch, seine vertragsgemäß übernommenen

---

1) Richardi, Sozialplan S. 14
Heinze DB 74 S. 1814

Leistungen weiter zu erfüllen, ist ihm aus Gründen, die nicht in seinem Herrschaftsbereich liegen, durch die Betriebsänderung unmöglich geworden. Bei dieser Sach- und Rechtslage widerspricht es sozialstaatlichen Grundsätzen, daß der Arbeitnehmer auch noch die Folgen dieser von ihm nicht zu vertretenden Unmöglichkeit zu tragen hat. Er hat vielmehr einen Anspruch darauf, daß ihm die wirtschaftlichen Nachteile die die Folgen solcher Maßnahmen sind, ausgeglichen oder gemildert werden.

5. Rechtsnatur des Sozialplanes.

In § 112 Abs. 1 Satz 3 ist dem Sozialplan die Wirkung einer Betriebsvereinbarung zugeordnet. Im Schrifttum ist strittig, ob der Sozialplan eine Kollektivvereinbarung besonderer Art mit der Wirkung einer Betriebsvereinbarung ist [1] oder ob er selbst eine Betriebsvereinbarung ist, für die § 77 in vollem Umfange gilt, soweit nicht aus dem Gesetz oder dem Zweck des Sozialplanes sich ein anderes ergibt [2]. Von Bedeutung ist die Beantwortung dieser Streitfrage für die Entscheidung, ob § 77 - der Aus-

---

1) Fabricius GK § 112 Anm. 49 ff., Fitting-Auffarth § 112 Anm. 11, Rumpff Mitbestimmung S. 104

schluß der Anwendbarkeit des § 77 Abs. 3 auf den Sozialplan gemäß § 112 Abs. 1 Satz 4 kann hierbei außer Betracht bleiben - nur soweit anzuwenden ist, als es notwendig ist, dem Sozialplan die Wirkung einer Betriebsvereinbarung zu verschaffen oder ob § 77 mit der durch § 112 Abs. 1 Satz 4 gesetzlich festgelegten Ausnahme der Nichtanwendbarkeit des § 77 Abs. 3 allgemein gilt, insbesondere ob auch § 77 Abs. 5 mit dem allgemeinen Kündigungsrecht und der Kündigungsfrist von 3 Monaten anzuwenden ist, soweit nicht im Sozialplan etwas anderes vereinbart ist. Nach Dietz-Richardi als dem Verfechter der im Prinzip uneingeschränkten Anwendbarkeit des § 77 auf den Sozialplan kommt aber eine Kündigung des Sozialplanes regelmäßig nicht in Betracht, weil sein Zweck darin bestehe, wirtschaftliche Nachteile für die von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen oder zu mildern [3]. Die

---

2) Dietz-Richardi § 112 Anm. 24
3) Dietz-Richardi § 112 Anm. 38, Anm. 53/54 Rumpff Mitbestimmung S. 118

Unkündbarkeit eines Sozialplanes wird man zu bejahen haben, wenn - wie es in der Regel der Fall ist - der Sozialplan für eine Maßnahme aufgestellt wird, für die die Dauer der Durchführung überschaubar ist. Wird hingegen für Maßnahmen, die auf ungewisse Dauer angelegt sind, ein Sozialplan aufgestellt, wird man ihn nach § 77 Abs. 5 für kündbar halten müssen [4]. In der Praxis ist in solchen Fällen oft der Sozialplan entweder befristet [5] oder mit Kündigungsrecht und Kündigungsfrist ausgestattet worden [6].

Der Sozialplan als Betriebsvereinbarung oder mit der Wirkung einer Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag [7], der für den Be-

---

4) Dietz-Richardi § 112 Anm. 38, Fabricius GK § 112
5) Sozialpläne Nr. 1 V, Nr. 2 Ziff. 8, Nr. 26 Ziff. 6, Nr. 28 Ziff. IX, Nr. 3o Ziff. 5, Nr. 31 Ziff. IX
6) Sozialpläne Nr. 16 Ziff. 12, Nr. 2o IV Ziff. 6
7) Hueck-Nipperdey Grundriß des Arbeitsrechts § 81 S. 319, vergleiche auch Fabricius GK § 112 Anm. 8, Fitting-Auffarth § 77 Anm. 17

trieb zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsrat im Rahmen seines Aufgabenbereichs (hier: §§ 111, 112) für die von ihm repräsentierte Belegschaft zur Festsetzung von Rechtsnormen über den Inhalt von Arbeitsverhältnissen bei Betriebsänderungen abgeschlossen wird. Aus dem Wesen des Sozialplanes als Vertrag ergibt sich, daß für Abschluß und Auslegung des Sozialplanes §§ 145 ff. BGB anzuwenden sind. Der Abschluß des Sozialplanes als Vertrag setzt notwendigerweise als Vertragspartner des Unternehmers einen Betriebsrat oder eine andere Vertretung der Arbeitnehmer gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 voraus. Im übrigen ergibt sich dieses Erfordernis unmittelbar aus § 112. Der Sozialplan als Inhaltsnorm erzeugt für alle vom Sozialplan betroffenen Arbeitnehmer objektives Recht mit normativem Charakter, d. h. auf die einzelnen im Sozialplan getroffenen Regelungen haben die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar Anspruch. Ferner sind diese im Sozialplan getroffenen Regelungen unabdingbar in dem Sinne, daß sie eine einseitig zwingende Wirkung zugunsten der Arbeitnehmer ausüben gemäß § 77 Abs. 4 8).

---

8) Hueck-Nipperdey Grundriß des Arbeitsrechts § 83 S. 325, Dietz-Richardi § 77 Anm. 4o/9o ff., Fitting-Auffarth § 77 Anm. 2o, Thiele GK § 77 Anm. 139

Ein Verzicht auf die für den einzelnen Arbeitnehmer durch die kollektive Regelung einer Betriebsvereinbarung entstandenen Rechte ist gemäß § 77 Abs. 4 Satz 2 nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig und möglich.

Besonders zu beachten ist, daß durch § 112 Abs. 1 Satz 4 ausdrücklich angeordnet ist, daß Angelegenheiten, die gemäß § 77 Abs. 3 durch eine Betriebsvereinbarung nicht geregelt werden dürfen, weil sie durch einen Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, durch einen Sozialplan durchaus geregelt werden können. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß solche in einem Sozialplan getroffenen Regelungen sich nicht zuungunsten des Arbeitnehmers, gemessen an einer tarifvertraglichen Regelung auswirken dürfen [9].
Wird der Sozialplan nicht durch Vertrag aufgrund einer Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 aufgestellt, sondern kommt er aufgrund eines Spruches der Einigungsstelle

---

9) Dietz-Richardi § 112 Anm. 36, 37, Fabricius GK § 112 Anm. 52, Fitting-Auffarth § 112 Anm. 11, Rumpff Mitbestimmung S. 108

gemäß § 112 Abs. 4 zustande, dann wird von Gesetzeswegen unterstellt, daß eine Einigung zwischen den Parteien erzielt worden wäre - § 112 Abs. 4 Satz 3 -. Die Rechtsnatur eines solchen Spruches ist nicht anders zu beurteilen, als wenn eine Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat erzielt worden wäre.

Zusammenfassung:
Der Sozialplan ist ein Vertrag zwischen Unternehmer und Betriebsrat, der unabdingbare, den Unternehmer zwingende objektive Inhaltsnormen mit normativem Charakter für eine geplante bzw. bereits durchgeführte Betriebsänderung aufstellt.
Durch den normativen Charakter der getroffenen Regelungen bestimmen sie den Inhalt der Arbeitsverhältnisse unmittelbar [1o].

6. Inhalt der Sozialpläne.

Der Inhalt der Sozialpläne wird bestimmt durch den Zweck, dem sie dienen, nämlich einen Ausgleich oder zumindest eine Mil-

---

1o) Dietz-Richardi § 77 Anm. 92,
Fitting-Auffarth § 77 Anm. 19,
Thiele GK § 77 Anm. 139

derung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten bzw. durchgeführten Betriebsänderung entstehen, herbeizuführen. Wie dies im einzelnen zu geschehen hat, hat der Gesetzgeber nicht geregelt. Er überläßt dies grundsätzlich der freien Vereinbarung von Unternehmer und Betriebsrat, welche Regelungen sie im jeweiligen Einzelfall für notwendig und richtig halten [1].

Gleichwohl sind im Gesetz für den Regelungsspielraum Richtpunkte aufgestellt, die zu beachten sind. Gegenstand der Regelung eines Sozialplanes sind die "wirtschaftlichen Nachteile", die dem von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer entstehen. Aus der Verwendung des Begriffs "wirtschaftliche Nachteile" im Gesetz - § 112 Abs. 1 Satz 2 - ist zu schließen, daß darunter einerseits nur materielle = vermögensrechtliche Nachteile, nicht aber ideelle Nachteile zu verstehen sind [2].

Andererseits ist der Begriff "wirtschaftliche Nachteile" sehr umfassend zu verste-

---

1) Dietz-Richardi § 112 Anm. 21, Fabricius GK 112 Anm. 38, Fitting-Auffarth § 112 Anm. 12

2) Dietz-Richardi § 112 Anm. 19, Fabricius GK § 112 Anm. 29, Hanau ZfA 74 S. 101, Richardi Sozialplan S. 12, Rumpff Mitbestimmung S. 101

hen, so daß nicht nur der Verlust eines Arbeitsplatzes, sondern auch die Beeinträchtigung der Rechtsstellung des Arbeitnehmers durch eine Verschlechterung seines Arbeitsplatzes infolge einer Betriebsänderung als ein wirtschaftlicher Nachteil zu werten ist [3].

In welchem Umfange die wirtschaftlichen Nachteile, die dem von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern entstehen, zu ersetzen sind, ist im Gesetz nicht direkt gesagt. Betrachtet man jedoch die gesetzlichen Bestimmungen über die Betriebsänderungen in einer Gesamtschau - §§ 111-113 - dann wird ersichtlich, daß § 113 Grenzen für den Umfang der auszugleichenden oder zu mildernden wirtschaftlichen Nachteile aufstellt. Wenn § 113 auch direkt nur für den Nachteilsausgleich gilt, so folgt aus den Darlegungen, die oben unter III 2 e gemacht worden sind, daß diese Grenzen auch die vom Gesetzgeber vorgesehenen Grenzen für Leistungen aus einem Sozialplan sind, sofern nicht durch freiwillige Vereinbarung diese Grenzen überschritten werden.

---

3) Dietz-Richardi § 112 Anm. 21, Fabricius § 112 Anm. 39-42, Fitting-Auffarth § 112 Anm. 12

Der Umfang des Nachteilsausgleichs und nach der hier vertretenen Auffassung auch des erzwingbaren Sozialplanes ist nach § 113 wie folgt:
In Absatz 1 wird bestimmt, daß bei Verlust des Arbeitsplatzes nach näherer Bestimmung des Gesetzes (§ 10 KSchG) eine Abfindung zu zahlen ist. Absatz 2 sagt ferner, daß, sofern die Arbeitnehmer "andere wirtschaftliche Nachteile" infolge der Betriebsänderung erleiden, auch diese bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten auszugleichen sind. Wenn gesetzlich für den Nachteilsausgleich, der "keinen angemessenen Ausgleich für den sonst aufzustellenden Sozialplan" darstellt [4], die wirtschaftlichen Nachteile in § 113 wie vorstehend beschrieben werden, dann folgt daraus, daß auch Sozialpläne sich nicht nur auf Abfindungsregelungen bei Entlassungen zu beschränken haben, sondern auch alle sonstigen wirtschaftlichen Nachteile, die eine Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer zur Folge hat, auszugleichen oder nach den Möglichkeiten des Betriebs zu mildern haben [5].

---

4) LAG Hamm AP Nr. 1 zu § 112
5) Dietz-Richardi § 112 Anm. 19, Fabricius § 111 Anm. 62, 63, Fitting-Auffarth § 112 Anm. 12, Hanau ZdA 74 S. 100

Andererseits ist in diesem Zusammenhang für den Inhalt eines Sozialplanes die Bestimmung des § 112 Abs. 4 zu beachten. Kommt nämlich zwischen den Betriebspartnern keine Einigung zustande, dann hat die Einigungsstelle bei ihrem Spruch sowohl die sozialen Belange der Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Der Ermessensspielraum, der der Einigungsstelle allgemein in § 76 Abs. 5 - sie faßt ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen - für ihre Entscheidung offensteht, hat insofern beim Spruch über die Aufstellung eines Sozialplanes eine Einschränkung erfahren, als sie bei ihrem Spruch auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten hat[6].

Eine weitere Grenze des Ermessensspielraums der Einigungsstelle bei Aufstellung eines Sozialplanes ist in den Höchstgrenzen für den Nachteilsausgleich nach § 113 zu sehen, die nach dem Sinn des Gesetzes auch für ei-

---

6) Dietz-Richardi § 76 Anm. 53

nen nicht frei vereinbarten Sozialplan gelten.

Werden durch einen Spruch der Einigungsstelle diese Grenzen überschritten - wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen und/oder die Höchstgrenzen entsprechend § 113 - dann liegt eine Ermessensüberschreitung der Einigungsstelle vor. Gegen solche Entscheidungen der Einigungsstelle kann gemäß § 76 Abs. 5 Satz 4 das Arbeitsgericht binnen einer Ausschlußfrist von 2 Wochen, vom Tage der Zuleitung des Spruches an gerechnet, angerufen werden [7].

Wie im übrigen entsprechend der Art der Betriebsänderung und ihrer Durchführung unter Berücksichtigung der sozialen Belange der Arbeitnehmer und der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für den Unternehmer die Sozialpläne in der Praxis gestaltet werden, ist unter II ausführlich dargestellt.

Zusammenfassung:
Das Gesatz trifft direkt keine Regelung über den Inhalt und die Ausgestaltung von Sozialplänen, überläßt dies vielmehr der freien

---

7) Dietz-Richardi § 112 Anm. 74,
Fitting-Auffarth § 112 Anm. 16,
Rumpff Mitbestimmung S. 129

Vereinbarung der Betriebspartner.

Als "wirtschaftliche Nachteile" im Sinne eines Sozialplanes sind nur materielle = vermögensrechtliche Nachteile zu verstehen.

Der Begriff "wirtschaftliche Nachteile" ist umfassend zu begreifen. Er umfaßt nicht nur Abfindungen bei Entlassungen, sondern auch sonstige materielle Beeinträchtigungen des betroffenen Arbeitnehmers durch eine Betriebsänderung.

Wird ein Sozialplan durch den Spruch einer Einigungsstelle aufgestellt, soll sie bei ihrer Entscheidung einerseits die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer berücksichtigen, andererseits darauf achten, daß ihr Spruch auch für das Unternehmen wirtschaftlich vertretbar ist. Der Ermessensspielraum der Einigungsstelle nach oben ist außer durch die Beachtung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit ihres Spruches für das Unternehmen eingeschränkt durch die Grenzen, die § 113 für den Nachteilsausgleich aufstellt und die indirekt auch bei einem Spruch der Einigungsstelle über einen Sozialplan von ihr zu beachten sind.

Bei Überschreitung des Ermessensspielraums der Einigungsstelle kann das Arbeitsgericht binnen einer Ausschlußfrist von 14 Tagen angerufen werden.

7. Grenzen des Sozialplanes.

a) Belegschaft.

Nach § 111 ist der Partner des eine Betriebsänderung planenden Unternehmers der Betriebsrat. Der Betriebsrat selbst kann kraft Gesetzes nur handeln für die Arbeitnehmer, die er repräsentiert. Als Arbeitnehmer im Sinne des Betr.VG gelten nicht die in § 5 Abs. 2 aufgeführten Personengruppen. Aber auch auf die in § 5 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten findet das Betr.VG nicht Anwendung, es sei denn, das Gesetz bestimmt ausdrücklich etwas anderes. Eine solche Ausnahmeregelung ist in den Vorschriften über Betriebsänderungen nicht enthalten, so daß auch die leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 beim Abschluß eines Sozialplanes nicht vom Betriebsrat repräsentiert werden. Daraus folgt, daß als Belegschaft, für die der Betriebsrat beim Abschluß eines Sozialplanes tätig wird, nur Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 1 zu verstehen sind [1].

Der Sozialplan wird aufgestellt, um die

---

1) Dietz-Richardi § 112 Anm. 28, Fitting-Auffarth § 1 Anm. 32, Rumpff Mitbestimmung S. 117

wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, auszugleichen oder zu mildern - § 112 Abs. 1 Satz 2 -. Infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen im Sinne des Gesetzes nur solchen Arbeitnehmern wirtschaftliche Nachteile, die sich noch im Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplanes im Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmer befinden. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits beendet ist, erwerben grundsätzlich keine Ansprüche aus dem Sozialplan, weil sie zum entscheidenden Zeitpunkt nicht mehr zur Belegschaft gehören [2].

Eine Ausnahme von dieser Regel wird dann zu gelten haben, wenn zum Beispiel ein Interessenausgleich abgeschlossen ist und der Unternehmer die im Interessenausgleich abgestimmten Maßnahmen vor Abschluß eines Sozialplanes durchführt oder wenn der Unternehmer unter Mißachtung des Beteiligungsrechtes des Betriebsrates eine Betriebsänderung durchführt, aber später durch Einigung der Betriebspartner oder durch Spruch der Einigungsstelle ein

---

2) Dietz-Richardi § 112 Anm. 29

Sozialplan zustande kommt. Arbeitnehmer, deren Rechtstellung im Betrieb infolge der Betriebsänderung vor Abschluß des Sozialplanes beeinträchtigt ist, zum Beispiel durch Entlassung, wird man, auch wenn es im Sozialplan nicht ausdrücklich ausgesprochen ist, die Ansprüche aus dem Sozialplan insoweit zuerkennen müssen, als die Betriebsänderung kausal für die Beeinträchtigung ihrer betrieblichen Rechtstellung gewesen ist [3]. Vom Schutzzweck des Sozialplanes her muß er diese Arbeitnehmer umfassen, weil sonst der Unternehmer das Gesetz umgehen könnte.

b) Kündigungen.

Aufgabe des Sozialplanes ist es, die sozialen Folgen der unternehmerisch-wirtschaftlichen Betriebsänderung und der zu ihrer Durchführung vom Unternehmer ergriffenen personellen Maßnahmen auszugleichen oder zu mildern. Anspruchsberechtigt aus dem Sozialplan sind also solche Arbeitnehmer, in deren sozialen Besitzstand als Arbeitnehmer durch den Unternehmer mit der Betriebsänderung eingegriffen wird. Das sind alle Arbeitnehmer, die sich zum Zeitpunkt des Ab-

---

3) Dietz-Richardi § 112 Anm. 29, 71

schlusses des Sozialplanes im Arbeitsverhältnis befinden. In einer Reihe der untersuchten Sozialpläne werden jedoch Arbeitnehmer bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen von den Sozialplanleistungen völlig oder teilweise ausgeschlossen, obwohl sie an sich in obigem Sinne zur sozialplan-berechtigten Belegschaft gehören. Hier ist zu prüfen, ob der Ausschluß dieser Arbeitnehmer durch die Kollektiv-Vereinbarung zulässig ist. Es sind dies besonders folgende Fälle:

Fall 1: Ein Arbeitnehmer wird nach Abschluß des Sozialplanes aus wichtigem Grunde fristlos gemäß § 626 BGB entlassen [1]. Hier erfolgt die Entlassung nicht aus durch die Betriebsänderung bedingten Gründen, sondern aus vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen. Ein Ausschluß solcher Arbeitnehmer von

---

1) Sozialplan Nr. 23 I Abs. 2 Ziff. 3, Nr. 27 Ziff. 4.1, Nr. 28 I Abs. 3, Nr. 29 I Ziff. 2 b, Nr. 31 I Abs. 3, Nr. 36 I Ziff. 2 b

den Sozialplanleistungen, wie er in den unter II dargestellten Sozialplänen in aller Regel erfolgt ist, widerspricht nicht dem Gesetz.

Fall 2: Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet durch Fristablauf nach Abschluß des Sozialplanes [2]. Grund der Beendigung des Arbeitsvertrages ist der Fristablauf, nicht die Betriebsänderung. Auch hier ist der Ausschluß von Sozialplanleistungen für solche in befristetem Dienstverhältnis stehenden Arbeitnehmer nicht gesetzeswidrig.

Fall 3: Arbeitnehmer sind vor Abschluß des Sozialplanes und auch vor Durchführung der Betriebsänderung ordentlich gekündigt worden, das Arbeitsverhältnis endet aber erst nach Abschluß des Sozialplanes. Auch diese Arbeitnehmer erwerben nach den untersuchten So-

---

2) Sozialplan Nr. 23 I Abs. 2 Ziff. 2, Nr. 28 I Abs. 3, Nr. 31 I Abs. 3

zialplänen keine Ansprüche aus ihnen. Die meistgebrauchten Formeln lauten, daß nur Arbeitnehmer, die sich zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplanes im "ungekündigten Arbeitsverhältnis" befinden oder denen "wegen der Betriebsänderung gekündigt wird, Ansprüche aus dem Sozialplan erwerben [3].

Ist eine solche ordentliche Kündigung aus in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Gründen ausgesprochen worden, wird man den Ausschluß von den Sozialplanleistungen für gerechtfertigt halten können. Ob die Kündigung selbst gerechtfertigt ist, ist nach dem KSchG aufgrund der vorliegenden Tatsachen zu entscheiden. Ist aber die Kündigung erfolgt erst kurz vor

---

3) Sozialplan Nr. 1 I, Nr. 8 Ziff. 2, Nr. 1o Ziff. 1, Nr. 11 II, Nr. 16 Ziff. 6 a, Nr. 17 § 2, Nr. 18 II, Nr. 19 I, Nr. 22 Ziff. 1 a, Nr. 23 I Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2, Nr. 29 I Abs. 1, Nr. 34 Ziff. 1, Nr. 31 I Ziff. 1, Nr. 36 I Ziff. 1

Durchführung der Betriebsänderung mit der Begründung, daß die Kündigung "durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist" - § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG -, dann wird im Einzelfall zu prüfen sein, ob nicht durch solche vorgezogenen Kündigungen der Schutzgedanke des Sozialplanes nach § 112 umgangen wird.

Zu bedenken ist hierbei, daß das KSchG einen Abfindungsanspruch nur bei sozial ungerechtfertigten Kündigungen gewährt - § 1 KSchG -. Auch dringende betriebliche Erfordernisse machen nach dem KSchG eine Kündigung nicht sozial ungerechtfertigt, wenn nicht einer oder mehrere der Ausnahmetatbestände des § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG vorliegen. Nach dem KSchG lösen also betriebsbedingte Kündigungen, sofern sie nicht aufgrund besonderer Umstände sozial ungerechtfertigt sind, keinen Abfindungsanspruch aus.

Kündigungen wegen einer Betriebsänderung - sie sind in der Regel betriebsbedingt - lösen immer die Ansprüche nach §§ 111-113 aus, auch wenn wegen der Betriebsänderung die Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist. Wegen der unterschiedlichen Rechtsfolgen bei einer Behandlung einer Kündigung nach dem KSchG und bei Betriebsänderungen nach dem Betr.VG ist in Fällen der vorliegenden Art die Prüfung angezeigt, ob in der vorgezogenen Kündigung nicht ein Umgehungstatbestand zur Verhinderung des Entstehens der Ansprüche aus dem Sozialplan zu erblicken ist.

Fall 4: Der Sozialplan ist abgeschlossen. Ein Arbeitnehmer, dem (noch) nicht gekündigt worden ist, bricht seinen Arbeitsvertrag [4], er bleibt zum Beispiel ohne Kündigung der Arbeit fern.

Fall 5: Ein Arbeitnehmer kündigt von sich aus nach Abschluß des Sozialpla-

---

4) Sozialplan Nr. 8 Ziff. 19 b, Nr. 9 § 16 b

nes seinen Arbeitsvertrag [5]. In den Fällen 4 und 5 ist bezüglich des Ausschlusses dieser Arbeitnehmer von den Sozialplanleistungen rechtlich einmal darauf hinzuweisen, daß die Kündigung nicht vom Unternehmer ausgegangen ist, also nicht geklärt ist, ob der betreffende Arbeitnehmer überhaupt von der Betriebsänderung betroffen wäre, zum anderen darauf, daß durch solchen Vertragsbruch bzw. Kündigung von Arbeitnehmerseite die planvolle Durchführung der Betriebsänderung - auch zum Schaden der auf Zeit oder Dauer im Betrieb verbleibenden Belegschaft - in Frage gestellt werden kann. Gerade im Hinblick auch auf diese letzte Folge wäre es unbillig und würde gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn solche Arbeitnehmer, um eventuell durch Vertragsbruch oder eigene Kündigung anderweitig gleichwer-

---

5) s. dazu Anm. 3

tige oder bessere Arbeitsplätze zu erhalten, zusätzlich noch Ansprüche aus dem Sozialplan geltend machen könnten.

Fall 6: Ein nach Abschluß des Sozialplanes gekündigter Arbeitnehmer verlangt sein Ausscheiden vor Ablauf der Kündigungsfrist. Ein Teil der Sozialpläne erkennt bei solchen Arbeitnehmern, sofern das Arbeitsverhältnis einvernehmlich vorzeitig beendet wird, die Ansprüche aus dem Sozialplan in vollem Umfange [6], einige Sozialpläne zu einem Anteil [7] an. Ist in den Sozialplänen aber festgelegt, daß Ansprüche aus dem Sozialplan nur Arbeitnehmer erwerben, die auch die Kündigungsfristen einhalten,

---

6) Sozialplan Nr. 1o Ziff. 1, Nr. 11 II Ziff. 1 Abs. 2, Nr. 2o I Ziff. 1, Nr. 22 I Ziff. 1 a, Nr. 25 II Ziff. 1 Abs. 2, Nr. 27 Präambel Abs.2, Nr. 34 Ziff. 1, Nr. 37 V Ziff. 9,

7) Sozialplan Nr. 8 Ziff. 5, Nr. 9 § 4 Abs. 1

bestehen gegen eine solche Regelung keine rechtlichen Bedenken. Die planvolle Durchführung der Betriebsänderung kann in solchen Fällen durchaus von der planmäßigen durch Einhaltung der Kündigungsfristen bestimmten Auflösung der Arbeitsverhältnisse abhängen.

Im übrigen besteht in den Fallgruppen 5 und 6 aufgrund der besonderen Verhältnisse bei jeder Betriebsänderung und des Zieles, das mit der Betriebsänderung verfolgt wird, ein großer Gestaltungsspielraum für beide Betriebspartner, der in Regelungen seinen Ausdruck finden kann, die von den obigen rechtlichen Wertungen des "Normalfalles" abweichen.

c) Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Erstellung des Sozialplanes.

Das in Artikel 3 GG aufgestellte Grundrecht der Gleichheit vor dem Gesetz, der Gleichberechtigung und der Gleichbehandlung hat in § 75 eine nähere Beschreibung

für den Bereich des Betr.VG erfahren. Der Gleichbehandlungsgrundsatz beherrscht als fundamentaler Grundsatz das gesamte Betr.VG. Unternehmer und Betriebsrat haben gemäß § 75 Abs. 1 darüber zu wachen, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen "wegen ... ihrer gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung" unterbleibt.
Wenn es aber im Sozialplan Nr. 15 heißt: "Die in der IG - X organisierten Mitarbeiter der Firma Y erhalten Abfindungen nach folgender Maßnahme" und "Die Betriebsvereinbarung gilt für Mitglieder der IG-X" [1], dann haben Unternehmer und Betriebsrat mit dem Abschluß eines derartigen Sozialplanes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Auch nach dem Betr.VG 1952, unter dessen Geltungsbereich dieser Sozialplan abgeschlossen ist, waren sie gemäß § 51 an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden.

Mit dem Abschluß eines derartigen Sozialplanes ist zwar nicht gegen ein gesetzliches Verbot im Sinne des § 134 BGB verstoßen worden, was die Nichtigkeit des Sozialplanes zur Folge hätte, sondern

---

1) Sozialplan Nr. 15 Ziff. 2 bzw. Ziff. 4

beide Vertragsparteien haben eine ihnen auferlegte betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtung unbeachtet gelassen. § 75 ist eine Gebotsnorm zu positivem Handeln, aber keine Verbotsnorm im Sinne des § 134 BGB. Alle von der Betriebsänderung betroffenen gewerkschaftlich nicht oder nicht einschlägig organisierten Arbeitnehmer, die durch die getroffene Regelung von den Sozialplanleistungen ausgeschlossen sind, haben gleichwohl in Form eines Schadensersatzanspruches Anspruch auf Entschädigung nach Maßgabe des Sozialplanes. Hierbei ist es ohne Belang, ob sie überhaupt nicht oder nicht einschlägig gewerkschaftlich organisiert sind [2].

---

2) Der Meinungsstreit, ob Art. 9 Abs. 3 GG nur die positive oder auch die negative Koalitionsfreiheit schützt, ist für das Betr.VG durch § 75 eindeutig geklärt. Das Gesetz untersagt die unterschiedliche Behandlung sowohl wegen gewerkschaftlicher Betätigung als auch Einstellung. Die gewerkschaftliche Einstellung erfaßt auch eine Ablehnung gewerkschaftlicher Organisation. So auch: Dietz-Richardi § 75 Anm. 24, Fitting-Auffarth § 75 Anm. 15, Thiele GK § 75 Anm. 17

Ein direkter Anspruch aus dem Sozialplan besteht für diese Arbeitnehmer allerdings nicht, weil sich bei der eindeutigen Formulierung im Wege der Auslegung nach § 157 BGB ein solcher Anspruch nicht begründen läßt. Durch den Ausschluß der nicht in der "IG-X" organisierten Arbeitnehmer vom Sozialplan haben Unternehmer und Betriebsrat das Recht dieser Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG in seiner durch § 75 Betr.VG von 1972 bzw. § 51 Betr.VG von 1952 geschützten negativen Ausprägung der Nichtzugehörigkeit zu einer bzw. einer bestimmten Gewerkschaft widerrechtlich verletzt. Es steht ihnen infolgedessen nach § 823 Abs. 1 BGB, Art. 9 Abs. 3 GG, §§ 75, 112 Betr.VG 1972 ein Schadensersatzanspruch nach Maßgabe der Sozialplanregelung zu [3]. Sieht man dagegen in § 75 ein Schutzgesetz, steht den ausgeschlossenen Arbeitnehmern ein Schadensersatzanspruch nach Maßgabe des Sozialplanes nach § 823 Abs. 2 BGB, §§ 75, 112 Betr.VG 1972 zu.

---

3) Dietz-Richardi § 75 Anm. 38, Thiele GK § 75 Anm. 36 a. M. Fitting-Auffarth § 75 Anm. 24, die in Verstößen gegen § 75 die Verletzung eines Schutzgesetzes sehen und deshalb den Schadensersatzanspruch nach § 823 Abs. 2 BGB zubilligen.

Dieser Schadensersatzanspruch richtet sich allein gegen den Unternehmer, weil der Betriebsrat als betriebsverfassungsrechtliches Organ - in dieser Eigenschaft wird er beim Abschluß des Sozialplanes tätig - nicht vermögensfähig ist. 4)

d) Funktionelle Zuständigkeit.

Durch den Sozialplan soll gemäß § 111 Abs. 1 Satz 2 eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, herbeigeführt werden. Diese durch Gesetz, Unternehmer und Betriebsrat auferlegte Aufgabe darf nicht überschritten werden. So können zum Beispiel zwar im Sozialplan Grundsätze über die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer vereinbart werden 1), es können jedoch durch den Sozialplan die Arbeitsverhältnisse selbst nicht gelöst

---

4) Dietz-Richardi § 75 Anm. 38, Fitting-Auffarth § 1 Anm. 37

1) Auswahlregelungen in Sozialplänen: Nr. 1 I, Nr. 5 I Ziff. 2, Nr. 6 II, Nr. 7 I, Nr. 21 III Ziff. 111, Nr. 24 Ziff. 1, Nr. 26 Ziff. 1, Nr. 3o Ziff. 1

werden [2]. Hierzu bedarf es der Kündigung durch den Arbeitgeber unter Beachtung der §§ 99 ff. Die Einigungsstelle hat bei der Anrufung zur Aufstellung eines Sozialplanes in jeder Lage des Verfahrens ihre Zuständigkeit zu prüfen. In ihrem Spruch hat sie sich auf die Aufstellung des Sozialplanes zu beschränken, darf aber keine Entscheidungen über Angelegenheiten fällen, die nicht in den Regelungsbereich des Sozialplanes fallen, zum Beispiel darf sie nicht zusammen mit dem Sozialplan über einen Interessenausgleich einen Spruch fällen [3].

Überschreitet die Einigungsstelle ihre Zuständigkeit, so kann das Arbeitsgericht gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbGG angerufen werden, und zwar jederzeit, weil die Entscheidung über die Zuständigkeit keine Ermessensentscheidung im Sinne von § 76 Abs. 5 Satz 4 ist, sondern eine Entscheidung über die Rechtsfrage:

---

2) Dietz-Richardi § 112 Anm. 3o, Fabricius GK § 112 Anm. 57, Fitting-Auffarth § 112 Anm. 12, Rumpff Mitbestimmung S. 1o4

3) Rumpff Mitbestimmung S. 129

Zuständigkeit [4].

Der Mangel der Zuständigkeit führt zur Unwirksamkeit des Spruches der Einigungsstelle [5].

e) Gesetzliche Grenzen der Regelungsbefugnisse.

Im Sozialplan dürfen keine Regelungen getroffen werden, die gegen zwingendes Gesetzrecht oder gegen gesetzesvertretendes Richterrecht verstoßen [1]. So ist es zum Beispiel nicht zulässig, daß im Sozialplan gesetzliche Kündigungsfristen nach § 622 BGB oder nach § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten zu ungunsten der Arbeitnehmer verkürzt werden [2].

---

4) Dietz-Richardi § 112 Anm. 73, § 76 Anm. 81, Fitting-Auffarth § 76 Anm. 33, Thiele GK § 76 Anm. 89
5) Dietz-Richardi § 112 Anm. 73, Fabricius GK § 112 Anm. 95, Thiele GK § 76 Anm. 116
1) Dietz-Richardi § 112 Anm. 33
2) siehe zum Beispiel Sozialplan Nr. 18 XI Ziff. 1, wo die beiderseitige Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende festgelegt wird. Im vorliegenden Fall mag diese Regelung rechtlich zulässig gewesen sein, weil die erschwerenden Kündigungsvorschriften nach § 622 BGB bzw. § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung

f) Höhe der Abfindung.

Über die Höhe der Abfindung sind im Gesetz keine Grenzen aufgestellt. Soweit durch freiwillige Vereinbarung zwischen Unternehmer und Betriebsrat über die Höhe der Abfindung Einverständnis erzielt wird, ist dies also zulässig und rechtswirksam. Wird aber kein Einverständnis erzielt, ergibt sich die Frage, ob diesbezüglich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates dennoch aus dem Sinn des Gesetzes begrenzt ist. § 113 setzt für den Nachteilsausgleich Grenzen, also bei Betriebsänderungen unter Mißachtung des Beteiligungsrechtes des Betriebsrates. Wie unter III. 2. e ausgeführt ist, gelten logischerweise für den erzwingbaren Sozialplan die gleichen Grenzen gemäß § 113 für die Höhe der Abfindung. Können aber durch die Einigungsstelle höchstens die Abfindungen nach § 113 KSchG erzwungen werden, ergeben sich daraus mittelbar Grenzen für

---

noch 2) von Angestellten aufgrund des relativ kurzen Bestehens des Unternehmens noch nicht wirksam wurden. Für gewerbliche Arbeitnehmer könnte in der Regelung auch eine rechtliche Besserstellung liegen.

das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über die Höhe der Abfindung [1].

Zusammenfassung:
Gerade auf Grenzgebieten kann es bei den Sozialplänen einerseits zu Auseinandersetzungen darüber kommen, wer vom Sozialplan betroffen ist, ob der Sozialplan rechtens ist, ob die getroffenen Regelungen vor dem Gesetz bestehen und schließlich auch über die Höhe der nicht vereinbarten Abfindung. Es empfiehlt sich daher, daß die Vertragspartner alle in dieser Richtung auftretenden Probleme vor der Aufstellung des Sozialplanes sorgfältig prüfen und im Sozialplan selbst Regelungen treffen, die eindeutig sind und nicht gegen zwingendes Recht verstoßen.

8. Der Sozialplan und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen, insbesondere bei Kündigungen und Versetzungen.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates in wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten dienen - wie oben aufgezeigt - sehr unterschiedlichen Zielen. Das Beteiligungs-

1) Dietz-Richardi § 112 Anm. 34, 35

recht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen soll die Arbeitnehmer vor deren Folgen schützen bzw. deren wirtschaftliche Folgen ausgleichen oder mildern (§§ 111, 112). Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Kündigungen dient dem Schutze des einzelnen Arbeitnehmers (§ 102) und bei Versetzungen außer dem Schutze des einzelnen Arbeitnehmers (§ 99 Abs. 2 Nr. 1, 2, 4, 5) auch dem Schutze der Belegschaft des Betriebes, der den Versetzten aufnimmt (§ 99 Abs. 2 Nr. 3, 6). Bei einer so unterschiedlichen Zielsetzung der beiden Arten von Beteiligungsrechten stehen sie selbständig nebeneinander [1].

a) Kündigung

Nach § 102 Abs. 1 ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören und es sind ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Hierbei ist abgestellt auf die Kündigung eines bestimmten oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer [2]. Im Sozialplan Nr. 27 hat der Betriebsrat in dem

---

1) Rumpff Mitbestimmung S. 223
2) Dietz-Richardi § 102 Anm. 30, Fitting-Auffarth § 102 Anm. 5, Kraft GK § 102 Anm. 14, Meisel S. 151 f

gleichzeitig mit dem Sozialplan verabschiedeten Interessenausgleichs seine Zustimmung zu allen infolge der Betriebsänderung (Stillegung) notwendig werdenden Kündigungen erteilt. Diese Betriebsvereinbarung ist abgeschlossen worden etwa 4 Wochen vor dem Beginn der stufenweise in 6 Wochen durchzuführenden Stillegung. Auf den ersten Blick mag man mangels der Bestimmung der zu kündigenden Arbeitnehmer eine solche Zustimmung als nicht dem Gesetz entsprechend ansehen.

Diese Zustimmungserklärung gewinnt aber ein anderes Gesicht, wenn man sie in Verbindung mit dem Sozialplan und Interessenausgleich sieht. Der Sozialplan sah vor, daß allen Arbeitnehmern, die am geplanten endgültigen Stillegungstermin noch nicht 59 Jahre alt waren, zumutbare und gleichwertige Arbeitsplätze in anderen Werken des Unternehmens angeboten würden und daß für diese Arbeitnehmer auch Bemühungen zur Vermittlung von Arbeitsplätzen bei benachbarten Unternehmen unternommen werden sollten. Alle älteren Arbeitnehmer waren zur Entlassung vorgesehen. Die Sozialplanleistungen waren auf

die Besonderheiten der einzelnen Personengruppen abgestellt.

Berücksichtigt man, daß über die Stillegung in Stufen Einverständnis herbeigeführt worden war, daß Entlassungen frühestens 6 Wochen vor der endgültigen Stillegung erfolgen sollten und daß der Personenkreis der zu Entlassenden sich außer den am Stichtag 59-jährigen und älteren auf die Arbeitnehmer beschränkte, die Übernahme- oder Vermittlungsangebote nicht annahmen, dann konnte der Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen [3] durchaus davon ausgehen, daß ihm bei einer derart gestalteten Durchführung der zur Betriebsstillegung notwendig werdenden Kündigungen kein Spielraum mehr verblieb, um gegen sozial nicht gerechtfertigte Kündigungen im Rahmen des § 1o2 Abs. 3 Widerspruch zu erheben. Eine andere Beurteilung wäre formalistisch.

Gegen eine solche Verbindung des Beteiligungsrechtes für personelle Einzelmaßnahmen mit dem Beteiligungsrecht in wirt-

---

3) Dietz-Richardi § 1o2 Anm. 53, Fitting-Auffarth § 1o2 Anm. 9

schaftlichen Angelegenheiten sind, wenn dem Betriebsrat tatsächlich kein Ermessensspielraum zur Wahrnehmung seiner Rechte bei personellen Maßnahmen verbleibt, betriebsverfassungsrechtliche Bedenken nicht zu erheben. Die Voraussetzungen, unter denen nach dem freien Ermessen des Betriebsrates eine generelle Zustimmung zu künftigen Entlassungen erteilt werden kann, sind allerdings sehr eng anzunehmen,weil sonst das Anhörungs- und Widerspruchsrecht des Betriebsrates seiner betriebsverfassungsrechtlichen Funktion entkleidet wird.

b) Versetzung

Die Umsetzungen bzw. Versetzungen üben in vielen der dargestellten Sozialpläne eine gewichtige Funktion aus, um die wirtschaftlichen Nachteile einer notwendig gewordenen Betriebsänderung auszugleichen oder zu mildern (s. o. II 2 A). Rechtlich interessiert, was im Sinne des Gesetzes eine Versetzung ist und welche betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen bei Versetzungen zu beachten sind.

§ 95 Abs. 3 Satz 1 beschreibt die Versetzung als "die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der

Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist". Die in § 95 Abs. 3 Satz 2 beschriebenen Ausnahmefälle interessieren hier nicht. Was als Arbeitsbereich anzusehen ist, ist im Gesetz nicht definiert. Der Begriff Arbeitsbereich ist jedoch aufgrund der Entstehungsgeschichte nicht nur rein örtlich, sondern auch funktional zu verstehen. Der Ort der Arbeitsleistung ist zwar ein Element des Arbeitsbereiches; der Begriff umfaßt aber mehr, nämlich die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der Organisation [4]. Eine Versetzung liegt also auch dann vor, wenn mit oder ohne Ortsveränderung eine Änderung der Tätigkeit oder eine Änderung der Stellung in der betrieblichen Organisation erfolgt [5]. Daraus folgt, daß auch eine Umsetzung aus dem bisherigen räumlichen oder funktionalen Bereich in einen anderen Bereich, wie sie oben S. 7 ff. dargestellt worden ist, im Sinne des

---

4) Kraft GK § 95 Anm. 27,
Dietz-Richardi § 99 Anm. 34,
Fitting-Auffarth § 99 Anm. 13,
Meisel S. 131

5) Kraft GK § 95 Anm. 27

§ 95 Abs. 3 eine Versetzung ist. Bezüglich des personellen Mitbestimmungsrechtes sind bei Versetzungen folgende Fälle zu unterscheiden:

ba) Es erfolgt eine innerbetriebliche Versetzung - s. o. S. 7 ff. -. Für diese Versetzungen ist gemäß § 99 Abs. 1 die Zustimmung des Betriebsrates zwingend vorgeschrieben.

Soweit mit solchen Versetzungen Umstufungen in andere Tarifgruppen verbunden sind, ist zusätzlich zur Versetzung die Zustimmung des Betriebsrates zur Umgruppierung nach § 99 Abs. 1 ebenfalls erforderlich. § 99 Abs. 1 Satz 2 bringt dies deutlich zum Ausdruck. Der Lohnausgleich, wie er oben S. 15 ff. dargestellt ist, entbindet den Unternehmer nicht von der Einholung der Zustimmung zur Umgruppierung, weil der Lohnausgleich kein Bestandteil des Tariflohnes oder der betriebsüblichen Entlohnung ist. Wie bei der Einstufung bei Einstellungen soll der Betriebsrat auch bei Umgruppierungen dafür sorgen, daß im Betrieb die

tarifrechtliche Ordnung eingehalten wird [6].

bb) Es erfolgt eine Versetzung von einem Betrieb in einen anderen Betrieb des gleichen Unternehmens - s. o. S. 22 ff. -. In diesem Falle scheidet der Arbeitnehmer aus dem abgebenden Betrieb aus und wird unter Aufrechterhaltung seines Arbeitsvertrages, der eventuell dem Inhalte nach abgeändert wird, im aufnehmenden Betrieb eingestellt. Mit seinem Ausscheiden aus dem abgebenden Betrieb scheidet er auch aus der Regelungszuständigkeit des Betriebsrates des alten Betriebes aus. Dagegen bedarf die Einstellung und die Eingruppierung im neuen Betrieb der Zustimmung des Betriebsrates dieses Betriebes [7].

bc) Es erfolgt die Versetzung von einem Unternehmen in ein anderes Unternehmen des gleichen Konzerns

---

6) Dietz-Richardi § 99 Anm. 18, 24, siehe auch Meisel S. 135, Fitting-Auffarth § 1o2 Anm. 2 a

7) Dietz-Richardi § 99 Anm. 46, a. M. Kraft GK § 99 Anm. 41, Fitting-Auffarth § 99 Anm. 18

- s. o. S. 32 ff. -. Hier gelten die Ausführungen zu bb) entsprechend.

Dietz-Richardi halten im Falle bb) die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates - sofern ein solcher besteht - nach § 5o für gegeben, weil es sich um eine Angelegenheit handele, die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden könne [8]. In logischer Fortführung dieses Gedankens müßte sich bei Konzernversetzungen auch die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates nach § 58 ergeben.

Demgegenüber halten Kraft und Fitting-Auffarth [9] die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates in personellen Angelegenheiten nicht für

---

noch 7) Meisel S. 136, die die Zustimmung beider Betriebsräte für erforderlich halten, jedoch die Zustimmung des Betriebsrates des aufnehmenden Betriebes für ausreichend erachten, wenn der Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist.

8) Dietz-Richardi § 99 Anm. 46, § 5o Anm. 16

9) Kraft GK § 99 Anm. 42, Fitting-Auffarth § 5o Anm. 16

gegeben, weil solche Angelegenheiten nur den einzelnen Betrieb beträfen und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zu einer Überordnung über die einzelnen Betriebsräte hinauslaufe, was eindeutig § 5o Abs. 1 Satz 2 entgegenstehe. Im Prinzip ist dieser Auffassung von Kraft und Fitting-Auffarth beizupflichten. Sollten sich aber bei einer Betriebsänderung durch die Versetzung freigesetzter Arbeitnehmer auf mehrere Betriebe des gleichen Unternehmens bzw. des Konzerns durch die einzelnen Betriebsräte nicht regelbare Schwierigkeiten ergeben, dann bleibt der Weg offen, den Gesamtbetriebsrat nach § 5o Abs. 2 bzw. den Konzernbetriebsrat nach § 58 Abs. 2 mit der Regelung der Angelegenheit zu beauftragen.

Zusammenfassung:

Bei innerbetrieblichen Versetzungen besteht das betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates sowohl für die Versetzung als auch für die damit erforderlich werdende Umgruppierung - § 99 Abs. 1 -.

Bei betriebsexternen Versetzungen ohne

Auflösung des bestehenden Arbeitsvertrages entfällt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates des abgehenden Betriebes für die Versetzung. Bei dem aufnehmenden Betrieb hat dessen Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht für die Einstellung und Eingruppierung - § 99 Abs. 1 -.
Der Gesamtbetriebsrat ist bei betrieblich übergreifenden Versetzungen nicht kraft Gesetzes zur Ausübung des Mitbestimmungsrechtes zuständig. Seine Zuständigkeit kann durch Beauftragung begründet werden - § 5o Abs. 2 -.
Entsprechendes gilt für den Konzernbetriebsrat - § 58 Abs. 2 in Verbindung mit § 5o Abs. 2 -.

9. Sonderprobleme des Sozialplanes

a. Zumutbarkeit der Arbeitsplätze.

In einer Anzahl der untersuchten Sozialpläne wird davon gesprochen, daß bei Umsetzungen oder Versetzungen der angebotene Arbeitsplatz zumutbar und/oder gleichwertig sein müsse - s. o. II 2 A 1. 1 S. 9 ff -.
Rechtlich von Bedeutung wird der Begriff der Zumutbarkeit besonders dann, wenn über

die Zumutbarkeit Meinungsverschiedenheiten bestehen und sich an eine Ablehnung des nach Meinung des Unternehmers zumutbaren Arbeitsplatzes durch den Arbeitnehmer Rechtsfolgen bezüglich der Ansprüche aus dem Sozialplan knüpfen [1].

Der Rechtsbegriff der Zumutbarkeit ist sehr unbestimmt. Eine allgemein gültige Definition gibt es nicht, es kommt sehr auf die Anschauung der beteiligten Verkehrskreise an, was zumutbar ist oder nicht. Es ist deshalb zu begrüßen, daß nach den untersuchten Sozialplänen in den Fällen, in denen über die Zumutbarkeit Streit entsteht und sich an die ungerechtfertigte Ablehnung eines zumutbaren neuen Arbeitsplatzes besondere Rechtsfolgen knüpfen, über die Zumutbarkeit ein paritätisch besetzter Ausschuß entscheidet.
Will man jedoch die Frage der Zumutbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes nach allgemeinen Maßstäben beurteilen, dann bietet sich an, diese Frage nach den Maßstäben des § 1o3 AFG zu bewerten, weil § 1o3 AFG und

---

1) Bei nicht gerechtfertigter Ablehnung eines zumutbaren neuen Arbeitsplatzes erfolgt nach den Sozialplänen Nr. 23 I Abs. 2 Ziff. 5, Nr. 28 I Abs. 3, Nr. 31 I Abs. 3 der Ausschluß von den Sozialplanleistungen, nach den Sozialplänen Nr. 8 Ziff. 4, Nr. 9 § 2, Nr. 27 Ziff. 1.1 Abs. 2 wird die Abfindung gekürzt.

die Sozialpläne auf die Vermittlung zumutbarer Arbeitsplätze abstellen.

§ 103 Abs. 1 Ziff. 2 AFG sagt hierzu, daß der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht, wer bereit ist, jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen, die er ausüben kann. Hat der Arbeitslose einen wichtigen Grund für die Ablehnung eines vermittelten Arbeitsplatzes - § 119 AFG in Verbindung mit § 14 AFG -, dann sind diese Arbeitsplätze unzumutbar. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Annahme der neuen Tätigkeit mit erheblichen Nachteilen verbunden ist. Diese können verschiedener Art sein, zum Beispiel körperlicher Art = auf die Dauer zu anstrengend, finanzieller Art = erheblich geringeres Entgelt als bisher, oder Nachteile im Hinblick auf die spätere Ausübung des erlernten oder zuletzt ausgeübten Berufs. Positiv ausgedrückt, im Sinne des AFG zumutbar sind im Regelfalle Beschäftigungen der zuletzt überwiegend ausgeübten Art, die auch den Kenntnissen, Fähigkeiten bzw. auch dem erlernten Beruf des Arbeitslosen entsprechen [2].

Der Begriff des Zumutbaren kann sich im Laufe der Zeit unter dem Einfluß sich än-

---

2) Schönefelder - Kranz - Wanka AFG § 103 S. 54-55

dernder Verhältnisse und der in deren Gefolge sich ändernder Beurteilung der Verhältnisse wandeln.

Im Laufe der Zeit haben sich gewisse Grenzen für die Zumutbarkeit eines angebotenen Arbeitsplatzes herausgebildet, wie oben dargestellt, ohne daß der Begriff der Zumutbarkeit im Gesetz oder durch allgemeine Anweisungen der BAfA an die nachgeordneten Dienststellen definiert oder präzisiert war [3]. Im Haushaltsstrukturgesetz AFG vom 18.12.1975 (BGBl 1975 I S. 3113 ff.) hat der Gesetzgeber den Begriff der Zumutbarkeit nach § 103 AFG zur Abwehr einer expansiven Auslegung näher beschrieben wie folgt:
Beschäftigungen sind "nicht allein deshalb unzumutbar", weil

1. sie nicht der bisherigen beruflichen Tätigkeit des Arbeitslosen entsprechen,
2. der Beschäftigungsort vom Wohnort des Arbeitslosen weiter entfernt ist als der bisherige Beschäftigungsort oder

---

3) Duda, Zeitschrift Analysen, Jahrg. 1976 Heft 2 S. 36

3. die Arbeitsbedingungen ungünstiger sind als bei der bisherigen Beschäftigung, insbesondere lediglich der tarifliche Arbeitslohn gezahlt wird oder im Vergleich zur früheren Beschäftigung übertarifliche Zuschläge oder sonstige Vergünstigungen entfallen.

Die Tatsache, daß diese Präzisierung der Zumutbarkeit vermittelter Arbeitsplätze unter dem Druck der finanziellen Belastungen der BAfA durch die zur Zeit herrschende Arbeitslosigkeit erfolgt ist, bedeutet lediglich, daß übertriebenen Vorstellungen bezüglich der Unzumutbarkeit des vermittelten Arbeitsplatzes als nicht mehr dem Gesetz entsprechend vorgebeugt wird. Wenn im Gesetz 3 Kriterien aufgeführt sind, die die Zumutbarkeit eines angebotenen Arbeitsplatzes nicht ausschließen, dann darf jedoch nicht die Formulierung des Einleitungshalbsatzes mit den Worten "nicht allein deshalb unzumutbar" übersehen werden. Hiermit sollte offenbar zum Ausdruck kommen, daß die im Gesetz aufgeführten Kriterien für den Ausschluß der Unzumutbarkeit nicht schrankenlos anzuwenden sind. Einen Hinweis darauf gibt auch § 1o3 Abs. 1 a Satz 2 AFG: "Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit sind die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes,

die Interessen der Gesamtheit der Beitragszahler und die des Arbeitslosen zu berücksichtigen". Wenn hiernach ausdrücklich bei der Beurteilung der Zumutbarkeit auch die Interessen des Arbeitslosen zu berücksichtigen sind, dann sollte gerade dadurch sichergestellt werden, daß die im Gesetz aufgestellten Kriterien der Zumutbarkeit nicht ohne Rücksichtnahme auf den einzelnen Arbeitslosen zur Anwendung kommen. Die Interessen des Arbeitslosen erfordern, daß als zumutbar für ihn ein solcher Arbeitsplatz anzusehen ist, der im wesentlichen der zuletzt ausgeübten Beschäftigung, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten bzw. dem erlernten Beruf entspricht, selbst wenn er "nicht ganz so interessant, nicht ganz so nah und nicht ganz so gut bezahlt ist, wie der bisherige Arbeitsplatz" [4].

Eine gewisse Parallele hierzu findet sich in der Rechtsprechung und im Schrifttum zum Begriff der Zumutbarkeit einer neuen Tätigkeit bei der Entscheidung über die Gewährung

---

4) Staatssekr. Buschfort in "Analysen" Jahrg. 1976 Heft 2 S. 36

der Erwerbsunfähigkeitsrente nach § 1246 RVO. Welche Tätigkeiten dem Versicherten zuzumuten sind, sagt § 1246 Abs. 2 Satz 2.

Die Kriterien für die Zumutbarkeit sind:

Dauer und Umfang der Ausbildung,

der bisher ausgeübte Beruf,

die besonderen Anforderungen im Beruf und

die Verhinderung eines sozialen Abstiegs 5).

Diese Grundsätze, die zum Begriff der Zumutbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes zum § 1o3 AFG und § 1246 RVO entwickelt und zu § 1o3 AFG neuerdings durch das Haushaltsstrukturgesetz AFG präzisiert worden sind, sind im Prinzip auch anzuwenden bei der Beurteilung, ob ein nach den Sozialplänen einem Arbeitnehmer angebotener neuer Arbeitsplatz für diesen Arbeitnehmer zumutbar ist. Demzufolge dürfte auch im Sinne der Sozialplanregelungen ein neuer Arbeitsplatz zumutbar sein, der der bisherigen im Betrieb ausgeübten Tätigkeit bzw. der Ausbildung und den Erfahrungen des Arbeitnehmers weitgehend entspricht und der weder stellungsmäßig noch finanziell einen größeren sozialen Abstieg zur Folge hat.

---

5) Wanagat, Lehrbuch des Sozialverzichtungsrechtes 1965 Bd. I S. 27o ff.

b. Verlängerter Kündigungsschutz.

In vier der untersuchten Sozialpläne ist das Kündigungsrecht des Unternehmers aus betriebsbedingten Gründen gegenüber versetzten Arbeitnehmern auf Zeit - 6 Monate bis zu 3 Jahren - ausgeschlossen worden - s. o. II 2 A 2. 9 S. 3o ff. -.
Die gesetzlich längste Kündigungsfrist beträgt gemäß § 2 Abs. 1 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten gegenüber Angestellten mit einer Beschäftigungsdauer von 12 Jahren, die nach Vollendung des 25. Lebensjahres abgeleistet worden sind, 6 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres und gemäß § 622 Abs. 2 BGB bei Arbeitern mit einer Beschäftigungsdauer von 2o Jahren, die nach Vollendung des 35. Lebensjahres abgeleistet worden sind, 3 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres. Soweit in den Sozialplänen längere Kündigungsfristen als die gesetzlich vorgeschriebenen verlängerten bzw. im Betrieb üblichen zugesichert werden, erhebt sich das Problem, ob die Zusicherung solchen verlängerten Kündigungsschutzes mit dem Gesetz vereinbar ist, wenn den sonstigen im Betrieb bereits tätigen Arbeitnehmern gegenüber nur die gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Kündigungsfristen und Kündigungstermine gelten. Dieses Problem

stellt sich besonders im Hinblick auf § 75, sonach alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu behandeln sind.

Wenn das Gesetz bestimmt, daß die Grundsätze von Recht und Billigkeit gegenüber allen im Betrieb tätigen Personen zu beachten sind, dann bedeutet dies, daß Unternehmer und Betriebsrat bei ihren eigenen Maßnahmen und Entscheidungen diese Grundsätze allgemein zu wahren haben, insbesondere bei Maßnahmen, die sich auf im Betrieb tätige Personen auswirken können 1).

Das hat zur Folge, daß diese Grundsätze von Recht und Billigkeit auch anzuwenden sind bei der Ausgestaltung der Arbeitsverträge von neu Einzustellenden - wobei Maßstab ist, was diesbezüglich für im Betrieb bereits tätige vergleichbare Personen allgemein gilt. Das gilt sowohl im positiven Sinne zugunsten der neu Einzustellenden, d. h. sie dürfen nicht schlechter gestellt werden als bereits im Betrieb tätige, vergleichbare Arbeitnehmer als auch im negativen Sinne, d. h. ihnen dürfen nicht besondere über vergleichbare Verhältnisse hinaus-

---

1) Dietz-Richardi § 75 Anm. 6, Fitting-Auffarth § 75 Anm. 3, Thiele GK § 75 Anm. 4

gehende Zugeständnisse gemacht werden.

Der Grundsatz von Recht und Billigkeit verlangt die Durchsetzung des Gleichheitsprinzips, d. h. er verbietet unterschiedliche Behandlung, wenn sich aus der Sache keine Unterscheidung ergibt [2]. Werden infolge einer Betriebsänderung Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb eines Unternehmens versetzt, dann arbeiten diese versetzten Arbeitnehmer - wie die Praxis zeigt - zunächst unter anderen Voraussetzungen und Bedingungen als bereits längere Zeit in dem Betrieb tätige Personen. Sie brauchen eine gewisse Zeit, um sich in die Organisation des neuen Betriebes einzuleben, vor allem, um von ihren Arbeitskollegen anerkannt und von ihren neuen Vorgesetzten nach gleichen Maßstäben beurteilt zu werden wie schon länger tätige Personen. Insofern liegen bei Versetzten bei deren Eingliederung in den neuen Betrieb andere Verhältnisse vor als bei schon im Betrieb Tätigen. Dies rechtfertigt im Prinzip, weil sich aus der Sache eine unterschiedliche Behandlung ableiten läßt, die Zusage des Ausschlusses der Kündigung aus betriebsbedingten Gründen

---

2) Dietz-Richardi § 75 Anm. 8,
Fitting-Auffarth § 75 Anm. 6

für einen gewissen Zeitraum.
Eine andere Frage ist jedoch, auf wie lange Zeit sich der Ausschluß der Kündigung aus betriebsbedingten Gründen mit den Grundsätzen von Recht und Billigkeit im Hinblick auf die Altbelegschaft des Betriebes rechtfertigen läßt, wenn zum Beispiel aus betriebsbedingten Gründen Einschränkungen des Betriebes und Entlassungen notwendig werden. Unter gewissen wirtschaftlichen Verhältnissen kann eine solche Zusage der Unkündbarkeit für längere Zeit nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit problematisch werden und zu Berufungsfällen führen, wenn dieser Ausschluß der Kündigung auf Zeit zu einer sonst nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führt.

Keine Bedenken dürften dagegen bestehen, daß den versetzten Arbeitnehmern Kündigungsschutz für mindestens 6 Monate zugesagt wird, um ihnen dadurch für Zweifelsfälle mit Sicherheit den Genuß des Kündigungsschutzgesetzes zu verschaffen.

Wie die Zustimmung des Betriebsrates des aufnehmenden Betriebes nach § 99 Abs. 1 zur Einstellung von versetzten Arbeitnehmern einzuholen ist, so ist auch seine Zustimmung zur Zusage des verlängerten Kündi-

gungsschutzes notwendig.

Die Zusicherung des verlängerten Kündigungsschutzes in einem Sozialplan ist rechtlich eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 77, durch die einerseits das Kündigungsrecht des Unternehmers eingeschränkt wird und auch andererseits die begünstigten Arbeitnehmer unmittelbar einen Anspruch auf Kündigungsschutz in dem vereinbarten Umfang erwerben.

c. Sozialplan und Betriebsübergang

Der § 613 a BGB dient ebenso dem Schutze der von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer wie die Vorschriften des BetrVG dem Schutze der von Betriebsänderungen betroffenen Arbeitnehmer dienen, allerdings nur auf arbeitsvertraglicher, nicht betriebsverfassungsrechtlicher Grundlage. Der Schutz, der § 613 a BGB dem einzelnen Arbeitnehmer gewährt, besteht darin, daß der übernehmende Arbeitgeber in alle zum Zeitpunkt des Übergangs bestehende Arbeitsverhältnisse mit allen daraus sich ergebenden Rechten und Pflichten eintritt und daß der bisherige Arbeitgeber neben dem neuen Inhaber des Betriebes für Verpflichtungen

aus dem Arbeitsverhältnis als Gesamtschuldner haftet, soweit diese Verpflichtungen vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden [1].

Der Betriebsübergang eines Betriebes oder eines Betriebsteiles auf einen anderen Inhaber aufgrund eines Rechtsgeschäftes fällt, für sich betrachtet, unter keine der erschöpfend in § 111 Satz 2 aufgeführten Betriebsänderungen, die ein Beteiligungsrecht

---

1) Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsübergang nach § 613 a BGB hat einerseits die Wirkung, daß der Übernehmer keine negative Auswahl unter den Arbeitnehmern treffen kann, für die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs ein Arbeitsverhältnis besteht. Ein Kündigungsrecht des bisherigen oder neuen Arbeitgebers wird allerdings nicht ausgeschlossen aber vom Zweck her eingeschränkt. Der Betriebsübergang selbst ist kein Kündigungsgrund. Sonstige Kündigungsgründe mit allen ihren evtl. Folgen bleiben erhalten - siehe hierzu Palandt § 613 a Anm. 1 d, e. Andererseits kann der einzelne Arbeitnehmer nicht gezwungen werden, bei einem Betriebsübergang gegen seinen Willen sein Arbeitsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber fortzusetzen. § 613 a BGB ist kein Schutzgesetz in dem Sinne, daß der Übernehmer einen Anspruch darauf hätte, daß mit dem Übergang des Betriebes auch alle Arbeitnehmer die Arbeitsverhältnisse fortsetzen müßten. Vergleiche hierzu BAG - Urteil vom 2.1o.1974 - 5 AZR 5o4/73 = NJW 75, S. 1378 -.

des Betriebsrates auslösen [2]. Falls hier ausnahmsweise jedoch mit einem solchen Betriebsübergang eine oder mehrere Maßnahmen verbunden sind, die eine oder mehrere Tatbestände des § 111 Satz 2 erfüllen, ist ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates gegeben. Soll beispielsweise der Betrieb, der auf einen neuen Inhaber übergeht und der mit einem Betrieb dieses Übernehmers verbunden werden soll, noch vor der Übergabe eingeschränkt werden, dann ist zur Mitbestimmung über die Betriebseinschränkung der Betriebsrat des übergebenden Betriebes zuständig und der bisherige Unternehmer haftet für alle Verpflichtungen aus einem solchen Sozialplan gegenüber allen Arbeitnehmern, die bis zur Übernahme aus dem Betrieb ausscheiden, allein. Für Verpflichtungen aus dem Sozialplan gegenüber Arbeitnehmern, deren Arbeitsverträge bestehen bleiben, zum Beispiel für einen Lohnausgleich, haftet der alte Inhaber im Rahmen des § 613 a Abs. 2 BGB. Findet eine Betriebsänderung dagegen erst nach dem Betriebsübergang statt, dann besteht ein Be-

---

2) Dietz-Richardi § 111 Anm. 37, Fabricius GK § 111 Anm. 110, Fitting-Auffarth § 111 Anm. 19, LAG Düsseldorf, Beschl. vom 14.8.1973 = DB 73 S. 2453

teiligungsrecht bei der Betriebsänderung für den - evtl. erst nach § 13 Abs. 2 Nr. 1 neu gewählten - Betriebsrat des übernehmenden Betriebes. Für Verpflichtungen aus einem solchen Sozialplan haftet nur der neue Unternehmer.

Eine Fusion, die für den Sozialplan Nr. 16 Anlaß zur Aufstellung eines Sozialplanes war und dessen Regelungen o. S. 1o, 18, 19, 25 bis 3o, 6o, 77, 84, 85, 13o, 131, 146, 148, 15o und 156 dargestellt sind, ist aus den aufgeführten Gründen weder als Grundgeschäft (Verschmelzungsvertrag nach § 339 Abs. 2 AktG) noch als Erfüllungsgeschäft eine Betriebsänderung im Sinne des § 112. Die Zusammenlegung von Unternehmen ist keine Betriebsänderung. Erst die Maßnahmen, die deren Durchführung auslösen, führen zu der betriebsverfassungsrechtlichen Betrachtung.

d. Sozialplan und Arbeitsförderungsgesetz.

Wird ein Arbeitnehmer arbeitslos, hat er nach §§ 1oo ff. AFG Anspruch auf Arbeitslosengeld, in besonderen Fällen nach §§ 134 ff. AFG Anspruch auf die geringere Arbeitslosenhilfe. Die Dauer der Zahlung

des Arbeitslosengeldes richtet sich nach §§ 1o6 bis 11o AFG, die Höhe nach §§ 111 bis 115 AFG. Beruht die Arbeitslosigkeit auf einer Betriebsänderung, dann wird in dem (hier vor allem interessierenden) Arbeitslosengeld nach vielen Sozialplänen kein ausreichender Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehen, gesehen. Der Ausgleich wird herbeigeführt durch Zahlung einer Überbrückungshilfe an zu einer vorzeitigen Pensionierung vorgesehene Arbeitnehmer, die allerdings in der Regel von Abfindungen ausgeschlossen sind - o. S. 43 ff. -, aber teilweise auch an sonstige Arbeitnehmer, selbst wenn sie für den Verlust des Arbeitsplatzes durch eine Abfindung entschädigt werden - o. S. 62 ff. -. Das Problem hierbei ist, ob solche Leistungen wie Überbrückungshilfen als Aufstockung zum Arbeitslosengelt oder Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes infolge der Betriebsänderung von Auswirkung auf die Zahlung des Arbeitslosengeldes bzw. der Arbeitslosenhilfe bzw. des Unterhaltsgeldes sind. § 117 Abs. 1 AFG stellt den Grundsatz auf, daß der Anspruch auf Arbeitslosengeld in der Zeit ruht, für die der Arbeitslose Arbeitsentgeld erhält oder zu beanspruchen hat. Für die Arbeitslosenhilfe gilt entsprechendes gemäß § 134 Abs. 2 AFG und für das

Unterhaltsgeld gemäß § 44 Abs. 7 AFG.

Was im Sinne des § 117 Abs. 1 AFG als Arbeitsentgelt anzusehen ist, wenn der Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber gewisse Leistungen erhält, ergibt sich aus § 117 Abs. 2 Satz 1 AFG. "Hat der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistungen erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag, Vergleich oder ..... beendet worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld in der Zeit von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis geendet hätte, wenn es im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages, des Vergleichs oder ..... rechtswirksam ordentlich gekündigt worden wäre". Das Gesetz unterstellt damit, daß in einer Abfindung usw. wegen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses dann auch ein Arbeitsentgelt zu sehen ist, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist durch Aufhebungsvertrag oder Vergleich beendet wird.

In den untersuchten Sozialplänen wird normalerweise bestimmt, daß die Arbeitsverträge

unter Einhaltung der gesetzlichen, tarifvertragsrechtlichen oder vereinbarten Kündigungsbestimmungen vom Unternehmer zu kündigen sind. Wird hiernach verfahren, ist die Zahlung einer Abfindung ohne Auswirkung auf den Anspruch auf das Arbeitslosengeld. Wird jedoch das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vor Ablauf der Kündigungsfrist oder ohne Kündigung beendet, dann ist in der für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlten Abfindung auch ein Arbeitsentgelt zu erblicken, das ein Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld auslöst. Die Frist, für die der Anspruch auf das Arbeitslosengeld ruht, ergibt sich aus näherer Bestimmung des Gesetzes in § 117 Abs. 2 und 3.

Die Überbrückungshilfe als Aufstockung des Arbeitslosengeldes ist nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des § 117 Abs. 1 AFG zu werten. Da sie selbst nur als Aufstockung des Arbeitslosengeldes gezahlt wird, ist Bedingung für ihre Gewährung die Zahlung des Arbeitslosengeldes. Würde sie als Arbeitsentgelt im Sinne des § 117 Abs. 1 AFG aufgefaßt werden,

---

1) siehe hierzu: Ammermüller, Abfindungen an Arbeitnehmer wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses DB Beilage Nr. 10/75

würde ihre Zahlung entfallen, weil dann die Voraussetzung für ihre Zahlung, nämlich der Bezug von Arbeitslosengeld, nicht mehr gegeben wäre [1].

Gesetzlicher Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit ist ferner die Förderung der beruflichen Bildung (§§ 33 ff. AFG). Von besonderem Interesse ist hier im Hinblick auf die Sozialpläne die berufliche Umschulung - §§ 47 ff. AFG -, d. h. die Teilnahme von Arbeitssuchenden an solchen Umschulungsmaßnahmen, die das Ziel haben, den Übergang in eine andere geeignete berufliche Tätigkeit zu ermöglichen - § 47 Abs. 1 AFG -. Dieser Auftrag wird der Bundesanstalt für Arbeit zum Teil abgenommen, wenn in den Sozialplänen die Unternehmen die Umschulung von Arbeitnehmern, die von einer Betriebsänderung betroffen sind, selbst übernehmen - s. o. S. 11 ff. -. Mit diesen Umschulungsmaßnahmen wollen sich die Unternehmen die Arbeitnehmer erhalten, die sie nach der Umschulung auf anderen Arbeitsplätzen beschäftigen können, sie wollen sich die Durchführung der Betriebsänderung im Hinblick auf § 92 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG erleichtern und nebenbei entlasten sie die Bundesanstalt für Arbeit sowohl von der Durchführung der Maßnahme als auch von den gesamten oder einem Teil der Kosten. Nach §§ 47

Abs. 1, 44 AFG haben die Umzuschulenden Anspruch auf Unterhaltsgeld, dessen Höhe sich nach dem bisherigen Arbeitsentgelt richtet. Bei betrieblichen Umschulungsmaßnahmen wird aber während der Umschulungs- bzw. Anlernzeit entweder der bisherige Lohn oder der bisherige Lohn plus der ganzen oder teilweisen Differenz zwischen dem Lohn am alten und neuen Arbeitsplatz gezahlt. In diesen Fällen ist gemäß § 47 Abs. 2 AFG die Bundesanstalt für Arbeit von der Zahlung des Unterhaltsgeldes befreit.

e. Sozialplan und gesetzliche Arbeitsschutzbestimmungen.

Bei der Durchführung von Betriebsänderungen sind - vor allem bei Entlassungen - für Arbeitnehmer, die besonderen Arbeitsschutzbestimmungen unterliegen, diese Sonderregelungen zu beachten. Nach den untersuchten Sozialplänen sind dies Schwerbeschädigte und Gleichgestellte - s. o. S. 113 -, schwangere Arbeitnehmerinnen S. 127, 135 und Arbeitnehmer, die zur Ableistung des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung einberufen worden sind - S. 134 -.
Hier gilt es, bei der Sozialplanregelung folgende Bestimmungen zu beachten:
Das SchwBeschG, das in den §§ 1 und 2 den

Begriff des Schwerbeschädigten bzw. des ihnen Gleichgestellten definiert, macht die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Unternehmer gemäß § 14 von der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle abhängig.
Das MuSchG verbietet nach § 9 Abs. 1 grundsätzlich die Kündigung von schwangeren Frauen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung. Ausnahmen hierzu kann nach § 9 Abs. 3 MuSchG die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle in besonderen Fällen ausnahmsweise erteilen.
Dem sozialen Schutzgedanken für diese Personenkreise wird, soweit sie in den Sozialplänen angesprochen werden - siehe oben - Rechnung dadurch getragen, daß sie nicht von die Sozialplanleistungen einschränkenden Bestimmungen betroffen werden bzw. daß ihnen durch den Sozialplan erhöhte Leistungen zugestanden werden.
Nach § 1 des ArbPlSchG ruht während der Einberufung des Arbeitnehmers zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung das Arbeitsverhältnis. Der einberufene Arbeitnehmer bleibt also Betriebsangehöriger. Er kann deshalb von Sozialplanleistungen nicht ausgeschlossen werden. Soweit für Leistungen

aus dem Sozialplan die Betriebszugehörigkeit eine besondere Rolle spielt, ist besonders § 6 ArbPlSchG zu beachten.

Die besondere Schutzwürdigkeit dieser Personenkreise ist in den untersuchten Sozialplänen in folgender Weise berücksichtigt worden:

a) Schwerbeschädigte und Gleichgestellte:
Die Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes ist ohne Prüfung der Zumutbarkeit des angebotenen Arbeitsplatzes nicht abfindungsschädlich [1].

b) Schwangere Arbeitnehmerinnen:
Schwangere Arbeitnehmerinnen erhalten eine erhöhte Abfindung [2].

c) Arbeitnehmer die den Grundwehrdienst ableisten oder zu einer Wehrübung einberufen sind:
Sie sind ausdrücklich in bezug auf die Leistungen aus dem Sozialplan den sonstigen Arbeitnehmern gleichgestellt worden [3].

---

1) Sozialplan Nr. 8 Ziff. 4 Abs. 5, Nr. 9 § 2 Abs. 5
2) Sozialplan Nr. 13, Text des Spruches Abs. 2 in Verbindung mit Anlage Nr. 37 V Ziff. 3
3) Sozialplan Nr. 3 V

f. Sozialplan und Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.

Die betriebliche Ruhegeldzusage als freiwillige und zusätzliche Leistung des Arbeitgebers wurde lange Zeit als Ausfluß der Fürsorge des Arbeitgebers betrachtet. Es stand ihm deshalb frei, Umfang und die Voraussetzungen wie Wartezeit, Verfallklausel festzusetzen. Diese von Schrifttum und Rechtsprechung zunächst anerkannte Ausgangsgrundlage ist im Laufe der Zeit immer stärker als nicht den rechtlichen Vorstellungen und Wertungen entsprechend in Frage gestellt und angegriffen worden. Als besonders unbefriedigend wurde die Verfallklausel erachtet, die den Betriebsrentenanspruch, selbst bei Erfüllung der Wartezeit, zunichte machte, wenn der begünstigte Arbeitnehmer vor Eintritt des Rentenfalls aus dem rentenversprechenden Unternehmen ausschied [1].
Bei vorzeitig pensionierten Arbeitnehmern

---

1) Hierzu Literaturangaben im Urteil BAG vom 10.3.1972 - 3 AZR 278/71 = SAE 1972 S. 193 ff. (194).

suchen die Sozialpläne solche nicht mehr in die sozial- und gesellschaftspolitische Landschaft passenden Regelungen auszugleichen dadurch, daß für diesen Personenkreis der Anspruch auf die Betriebsrente als nicht mehr für verfallbar behandelt wird - s. o. S. 71 ff. -.

Aber auch bei entlassenen Arbeitnehmern, die nicht zur vorzeitigen Pensionierung in Frage kommen, wird in einer Reihe von Sozialplänen die Anwartschaft auf die Betriebsrente den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern erhalten. Nach einigen dieser Pläne bleibt die Anwartschaft bestehen, wenn die Wartezeit erfüllt ist - s. o. S. 138 - nach anderen, wenn der Ausgeschiedene zum Zeitpunkt des Ausscheidens eine bestimmte Betriebszugehörigkeit aufweist (zum Beispiel 25 Jahre) - s. o. S. 139 -, nach weiteren, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer zum Zeiptunkt des Ausscheidens eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit aufweist und ein bestimmtes Alter erreicht hat - s. o. S. 14o ff. -.
Einen bedeutenden Schritt vorwärts hat das BAG im Wege der Rechtsfortbildung in seinem Urteil vom lo.3.1972 - 3 AZR 278/71 -

gemacht [2]. Es stellt im Leitsatz 2 a fest: "Einem Arbeitnehmer, der mehr als 2o Jahre einem Betrieb angehört hat und dem vor dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt wird, bleibt die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft erhalten". An diesem Rechtsatz hat das BAG in mehreren Entscheidungen festgehalten [3] und insbesondere eine 2o-jährige Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung der Unverfallbarkeit verteidigt [4].

Noch weiter ist das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. 1 S. 361o ff.) gegangen. § 1 Abs. 1 dieses Gesetzes stellt fest, daß ein Arbeitnehmer, dem Leistungen

---

2) SAE 1972 S. 193 ff. = BB 1972 S. 1oo5 ff.
3) zum Beispiel Urteil vom 16.3.1972 - 3 AZR 191/71 = SAE 1973 S. 61 ff. mit Zustimmung von Sieg
4) zum Beispiel vom 23.11.1973 - 3 AZR 33/73 = SAE 1974 S. 257 ff. mit Zustimmung von Sieg, Urteil vom 13.2.1975 - 3 AZR 24/74 = SAE 1975 S. 2o4 ff. mit Zustimmung von Ortlepp

der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung (betriebliche Altersversorgung) zugesagt worden sind, seine Anwartschaft behält, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und

- entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens lo Jahre bestanden hat
- oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszulage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat.

Die Gründe, die aus steuerrechtlichen Überlegungen die Vollendung des 35. Lebensjahres zu einem entscheidenden Bezugspunkt machen, sind für die arbeitsrechtliche Betrachtung ohne Bedeutung. Arbeitsrechtlich entscheidend ist, daß nach Vollendung des 35. Lebensjahres der Arbeitnehmer eine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente erwirbt, sobald er die sonstigen Voraussetzungen nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes erfüllt hat. Anspruchsbegründende Voraussetzung für die Anwartschaft bleibt nach dem Gesetz die Versorgungszusage. Aber auch die betriebliche Übung oder der Gleichbehandlungsgrundsatz können rechtlich von gleicher Wirkung sein wie eine Versorgungszusage (§ 1 Abs. 1 Satz 3 des Gesetzes).

Würde zum Beispiel betriebsüblicherweise einem Meister bei Ernennung zum Meister eine Versorgungszusage gegeben, unterbliebe dies aber in einem Einzelfall, würde nach dem Gesetz in der Ernennung zum Meister auch die Versorgungszusage zu sehen sein.

Die Erfüllung der in den betrieblichen Versorgungsordnungen häufig anzutreffenden Wartezeit ist im § 1 Abs. 1 Satz 4 des Gesetzes dahin geregelt, daß der Ablauf dieser Frist auch außerhalb des Betriebes erfolgen kann. Hierdurch wird eine Gleichstellung der ausgeschiedenen mit den im Betrieb noch verbleibenden Arbeitnehmern erreicht. Vor Ablauf der Wartezeit können bei Eintritt des Versorgungsfalles keine Ansprüche geltend gemacht werden. Tritt der Versorgungsfall eines mit unverfallbarer Anwartschaft auf die Betriebsrente ausgeschiedenen Arbeitnehmers nach - teilweise auch außerhalb des Betriebes verbrachter - Wartezeit ein, dann hat er einen Anspruch auf die Betriebsrente.

Die unterschiedlichen Lösungen in den Sozialplänen bezüglich des Beginns der Rentenzahlung, entweder bei Eintritt des Renten-

falls oder bei Erreichung des 65. Lebensjahres, macht § 6 Satz 1 des Gesetzes überflüssig. Nach dieser Bestimmung kann ein Arbeitnehmer, der das Altersruhegeld vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch nimmt, nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen die Leistung der betrieblichen Altersversorgung ab dem Zeitpunkt der Gewährung des Altersruhegeldes verlangen.

Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft ist im § 2 des Gesetzes geregelt. Danach erhält der vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles nur den Teil der Versorgungsleistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (oder einer nach der Versorgungsregelung früheren Altersgrenze) entspricht [5].
Das Betriebsrentengesetz ist zwingend und enthält Mindestregelungen. In zukünftigen Sozialplänen bedarf es deshalb einer Regelung hinsichtlich der Betriebsrenten nur insoweit, als für die betroffenen Arbeitnehmer günstigere Regelungen vereinbart

---

5) Zum Betriebsrentengesetz:
Fenge DB 1975 S. 5o ff.

werden als das Gesetz sie vorschreibt. Dies mag vor allem für vorzeitig pensionierte Arbeitnehmer sinnvoll erscheinen, indem zum Beispiel die Jahre von der Pensionierung bis zum 65. Lebensjahr für die Berechnung der Rente als im Betrieb verbrachte Dienstjahre anerkannt werden.

g. Sozialplan und Gratifikationen bzw. Anerkennung des Betriebsjubiläums.

Die Sozialpläne sehen in den meisten Fällen die Zahlung von Gratifikationen an vorzeitig Pensionierte - s. o. S. 83 - und auch an entlassene Arbeitnehmer - s. o. S. 146 ff. - vor, selbst wenn sie zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Betrieb aufgrund der Betriebsänderung die Voraussetzung für solche Leistungen nicht erfüllen. Auch die Anerkennung von Betriebsjubiläen erfolgt noch, wenn die Voraussetzung hierfür erst zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt wird. - s. o. S. 84 bzw. S. 15o f -. Als Gratifikationen sind solche Zahlungen bzw. Naturalleistungen - Jubiläumsgeschenke - zu verstehen, die in Pauschalen zu gewissen Terminen, zum Beispiel als Weihnachtsgeld, Jahresabschlußvergütung, sogenanntes 13. Monatsgehalt oder aus besonderem Anlaß - Jubiläum - ge-

zahlt werden, ohne daß ihre Gewährung von einer echten individuellen Leistung bzw. einem Verhalten abhängig ist. [1)]

Gesetzliche Vorschriften für solche Leistungen gibt es nicht, [2)] ihre Regelung ist vielmehr im Wege der Vertragsfreiheit den Beteiligten überlassen. Die Rechtsgrundlagen für solche Leistungen sind:

einzelvertragliche Regelung oder

Tarifvertrag oder

Betriebsvereinbarung, soweit durch Tarifvertrag keine Regelungen getroffen sind oder durch Tarifvertrag ergänzende Regelungen durch eine Betriebsvereinbarung zugelassen sind, oder

betriebliche Übung besonders für Jubiläen.

Ob ein Rechtsanspruch auf wiederkehrende Leistung der Gratifikationen besteht, hängt ab von dem Inhalt der einzelvertraglichen Regelung und den Modalitäten ihrer Gewährung, zum Beispiel, ob der Unternehmer sich für die Zukunft ein jederzeitiges Widerrufsrecht vorbehalten hat. Im Prinzip gilt Gleiches auch für den Anspruch auf die Gratifikation aufgrund einer Betriebsvereinbarung.

---

1) siehe hierzu Knevels - Ortlepp S. 15
2) Knevels-Ortlepp S. 17 f., Reyer S. 6

In beiden Fällen ist die Höhe der Gratifikation abhängig von der Entscheidung des Unternehmers, es sei denn, im Einzelvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung sind Zusicherungen über die Höhe gemacht worden.

Beruht dagegen der Anspruch auf einer Jahresvergütung und Ähnliches auf einer tarifvertraglichen Regelung, in der in aller Regel auch die Höhe festgelegt ist, dann besteht nach § 4 TVG für die tarifgebundenen Arbeitnehmer sowohl dem Grund als auch der Höhe nach ein Anspruch auf diese, solange der Tarifvertrag in Kraft ist. Für die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer ergibt sich der Anspruch in der Regel dadurch, daß laut Arbeitsvertrag für solche Arbeitnehmer auch die tarifvertraglichen Regelungen Anwendung finden.

Die Gewährung der Gratifikationen setzt, gleich, auf welcher Grundlage sie beruhen, in der Regel voraus, daß bestimmte Bedingungen erfüllt werden, zum Beispiel: Zugehörigkeit zum Betrieb an einem bestimmten Stichtag, ungekündigtes Arbeitsverhältnis, - bei Jubiläen - Begehen des Jubiläums zur aktiven Dienstzeit. Diese einschränkenden Bedingungen werden in den Sozialplänen zugunsten der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer stark ge-

mildert, indem die Gratifikationen auch gewährt werden, wenn die sonst üblichen Voraussetzungen für ihre Gewährung im Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht erfüllt sind oder erst zu einem späteren - von Sozialplan zu Sozialplan durchaus unterschiedlich bestimmten-Zeitpunkt nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb erfüllt werden. Besonders bei der Anerkennung von Jubiläen nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb wird sehr großzügig verfahren - in der Regel bei vorzeitig Pensionierten Anerkennung des Jubiläums, wenn es bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, bei sonstigen entlassenen Arbeitnehmern, wenn es binnen 1 Jahres nach der Entlassung - Ausnahmen mit kürzeren oder auch längeren Fristen sind durchaus anzutreffen - begangen wird.

Gegen solche von den betriebsüblichen Regelungen abweichenden Sozialplanregelungen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer bestehen keine rechtlichen Bedenken. Im Wege der Vertragsfreiheit können zugunsten der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer solche Sonderregelungen getroffen werden, selbst wenn die Zahlung von Gratifikationen durch Betriebsvereinbarung generell geregelt ist. Eine solche Sonderregelung, wenn sie für alle von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer

gilt, widerspricht nicht dem Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75. Sofern solche Zahlungen aufgrund einzelvertraglicher Regelung erfolgen, obliegt es dem freien Ermessen des Unternehmers, welche Regelung er treffen will. Er hat jedoch darauf zu achten, daß alle von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer im Prinzip gemäß § 75 gleich behandelt werden.

Soweit Gratifikationszahlungen auf tarifvertraglicher Grundlage beruhen, sind vom Tarifvertrag abweichende Regelungen im Sozialplan gemäß § 112 Abs. 1 Satz 4 in Verbindung mit § 77 Abs. 3 zulässig.

h. Sozialplan und Verzicht auf Wettbewerbsverbote.

In einem der untersuchten Sozialpläne ist ein Verzicht auf Einhaltung des Wettbewerbsverbotes ausgesprochen worden [1], in zwei weiteren wird die Verpflichtung eingegangen, mit dem Betriebsrat über einen Verzicht auf Einhaltung des Wettbewerbsverbotes zu verhandeln, wenn der betroffene Arbeitnehmer einen entsprechenden Antrag beim

1) Sozialplan Nr. 18 VI

Betriebsrat einreicht [2]. Alle drei Sozialpläne sind solche der Chemischen Industrie, für die besondere Vereinbarungen über Wettbewerbsverbote und über deren Verzicht in Manteltarifverträgen abgeschlossen sind - s. o. II 2 C 12 S. 158 ff. -. Diese besonderen Verzichtsregelungen gelten nur für gewerbliche Arbeitnehmer.

Während für kaufmännische Angestellte ein Wettbewerbsverbot nur verbindlich ist, wenn es unter Beachtung der §§ 74 ff. HGB, besonders des § 74 Abs. 2 HGB vereinbart wird, - Karenzentschädigung mindestens in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen - war das Wettbewerbsverbot für technische Angestellte nach § 133 f. GewO auch dann wirksam, wenn die Beschränkung das Fortkommen des technischen Angestellten nur nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht unbillig einschränkte. Durch Richterrecht ist das Recht der Wettbewerbsverbote jedoch dahingehend weiterentwickelt worden, daß §§ 74 ff. HGB einheitlich für alle Arbeitnehmergruppen gelten. §§ 74 ff. HGB sind damit für

---

2) Sozialplan Nr. 1o Ziff. 8, Nr. 11 VIII

nichtkaufmännische Arbeitnehmer analog anzuwenden [3]. Diese drei Sozialpläne sind erst nach Verkündung des obigen BAG Urteils abgeschlossen worden. Es erhebt sich deshalb die Frage, ob diese Wettbewerbsverbote wegen der Verzichtsklausel entsprechend den Manteltarifverträgen als sogenanntes bedingtes Wettbewerbsverbot anzusehen sind. Eine solche Verzichtsklausel stellt nämlich dem Arbeitgeber anheim, ob er von der Wettbewerbsklausel Gebrauch machen will oder nicht. Eine solche Verzichtsregelung ist gleichbedeutend mit einem bedingten Wettbewerbsverbot [4]. Bedingte Wettbewerbsverbote werden aber von der Rechtsprechung nicht als verbindlich anerkannt [5]. Normalerweise müßten daher solche Wettbewerbsverbote mit Verzichtsklausel als unverbindlich behandelt werden.

Hierbei entsteht jedoch das weitere Problem, ob bedingte Wettbewerbsverbote, die als unverbindlich zu behandeln sind, wenn sie in einzelvertraglichen Vereinbarungen enthalten sind, eine andere rechtliche Beurteilung zu erfahren haben, wenn sie auf tarifvertrag-

---

3) BAG-Urteil vom 13.9.1969 = AP Nr. 24 zu § 611 BGB - Konkurrenzklausel
4) BAG-Urteil vom 2o.4.1973 = SAE 1974 S. 1 ff. mit Zustimmung Gitter S. 4
5) BAG AP Nr. 26 zu § 74 HGB - seither ständige Rechtsprechung s. BAG vom 2o.4.1973 = SAE 1974 S. 1 ff.

licher Vereinbarung beruhen. Das BAG hat in seinem Urteil vom 12.11.1971 [6], in dem es sich mit den hier angeführten Manteltarifverträgen der Chemischen Industrie auseinandersetzte, die Frage erörtert, ob dem Tarifvertrag vor dem Gesetzes- oder Richterrecht, das zur Unverbindlichkeit des einzelvertraglich ausbedungenen Wettbewerbsverbotes führt, der Vorrang zuzuerkennen sei, wenn gewisse Mindestanforderungen, wie das Prinzip der Entschädigungspflicht und eine zeitliche, räumliche und sachliche Begrenzung des Wettbewerbsverbotes als unabdingbar beachtet würden. Eine eindeutige Entscheidung hat das BAG zwar nicht getroffen, aber deutlich zu erkennen gegeben, daß es der Lösung dieses Problems in dem Sinne der Vorrangstellung des tarifvertraglich begründeten bedingten Wettbewerbsverbotes vor Gesetzes- und Richterrecht zuneige. Bezüglich der Begründung und der Auseinandersetzung mit Gegenmeinungen wird auf das Urteil verwiesen. Wenn man, abgesehen von den angezogenen rechtlichen Argumenten des Für und Wider, außerdem besonders beachtet, daß in den Verhandlungen vor Abschluß der Tarifverträge zwischen den Vertragsparteien die getroffenen Lösun-

---

6) BB 1973 S. 474 ff.

gen als den Notwendigkeiten der Praxis entsprechend anerkannt worden sind, ist kaum damit zu rechnen, daß in der vom BAG herausgeforderten Diskussion Argumente vorgebracht werden, die die vom BAG sehr deutlich anvisierte Lösung zu Fall bringen. Es kann daher schon heute mit großer Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, daß, wenn durch Tarifvertrag bedingte Wettbewerbsverbote ausbedungen worden sind bzw. werden, sie auch vom BAG zukünftig als rechtswirksam anerkannt werden. Solche auf Tarifvertrag beruhenden Wettbewerbsverbote sind nach dem BAG aber sowohl für kaufmännische als auch gewerbliche Arbeitnehmer verbindlich, um die durch Richterrecht erst entwickelte Gleichbehandlung beider Arbeitnehmergruppen nicht zu beeinträchtigen. [7)]

Die vom BAG in seiner Entscheidung offen gelassene Frage, ob der Tarifvorrang nur gilt für solche Tarifverträge, die in Kenntnis der Rechtsprechung zum Wettbewerbsrecht abgeschlossen worden sind, um für ihren Geltungsbereich eine Sonderrelung zu treffen, oder ob er auch gilt für ältere Tarifverträge, kann auch hier dahingestellt bleiben. Alle in Frage stehenden Sozialpläne sind

---

7) s. Anm. 6

erst abgeschlossen worden nach Verkündung des Urteils vom 13.9.1969, durch das die analoge Anwendung der §§ 74 ff. HGB auch für gewerbliche Arbeitnehmer ausgesprochen wurde.

Im Ergebnis ist deshalb festzuhalten, daß der tarifvertragsrechtlich vorbehaltene Verzicht auf Einhaltung des Wettbewerbsverbots die Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots nicht beeinträchtigt. Das auf dieser Grundlage vereinbarte Wettbewerbsverbot bindet den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann seinerseits unter den tarifvertraglich vorgesehenen Voraussetzungen und Fristen auf das Wettbewerbsverbot verzichten, ohne zur Zahlung einer Karenzentschädigung verpflichtet zu sein.
Sofern ein Verzicht auf das Wettbewerbsverbot tarifvertragsrechtlich nicht vereinbart ist, ist ein Verzicht auf ein gültiges Wettbewerbsverbot seitens des Arbeitgebers nur möglich unter Beachtung des § 75 a HGB. Soweit man in der Absichtserklärung über die Aufhebung von Wettbewerbsverboten den Antrag auf Abschluß eines Aufhebungsvertrages sieht, ist ein solcher Abschluß jederzeit möglich. Durch einen Aufhebungsvertrag kann nach freier Vereinbarung auf das Wettbe-

werbsverbot jederzeit ganz oder teilweise verzichtet werden. [8)]

IV. Schlußbemerkung

Der Teil II, der sich mit der rechtstatsächlichen Untersuchung von Sozialplänen beschäftigt, zeigt, wie vielfältig die Fragen sind, die in einem Sozialplan behandelt werden. Weniger von der Art der Betriebsänderung als vielmehr von der Art ihrer Durchführung und dem Personenkreis, der von der Betriebsänderung betroffen wird, hängt ab, wie ein Sozialplan gestaltet wird bzw. zu gestalten ist. Die Ausbildung, Art der Tätigkeit, Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, familiäre Verhältnisse und dergleichen des jeweils von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmers finden, und zwar je nach Einsatz und Entgegenkommen der bei Aufstellung eines Sozialplanes beteiligten Parteien, im Sozialplan ihren Niederschlag.

Soll ein für das Unternehmen tragbarer und die Belange der Belegschaft in ausgewogenem Verhältnis berücksichtigender Sozialplan aufgestellt werden, sind die sich widerstreitenden Interessen von Unternehmer und Betriebsrat als Re-

---

8) Schlegelberger, HGB § 75 a I S. 555
HGB-Großkom. § 75 a Anm. 1

präsentant der Belegschaft bei Betriebsänderungen rechtzeitig zu beraten und abzustimmen, damit aufgrund einer für beide Seiten gefundenen tragbaren Art der Durchführung der Betriebsänderung ein Sozialplan erstellt wird, der den Interessen beider Seiten Rechnung trägt. Der Sozialplan als Folge einer Betriebsänderung ist für das Unternehmen mit Kosten verbunden. Für den betroffenen Arbeitnehmer geht es dagegen um einen mehr oder weniger ausreichenden, aber pauschalierten Ausgleich für den Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes. Im Interesse beider Seiten liegt es, solche Betriebsänderungen tunlichst zu vermeiden. Sorgfältige vorausschauende illusionsfreie Marktanalysen, verbunden mit entsprechender Personalplanung könnte diesem Ziele in vielen Fällen dienen.

Die rechtliche Würdigung in Teil III ist bewußt beschränkt worden auf arbeitsrechtliche Probleme in weiterem Sinne. Verzichtet wurde auf eine steuerrechtliche oder auf eine allgemein bürgerlich-rechtliche Erörterung der in Verbindung mit den in den Sozialplänen getroffenen Regelungen auftretenden Problemen. Der Rahmen der Arbeit wäre dadurch unnötig belastet worden.

Schließlich ist nur aus rechtlichen Gesichtspunkten zu den Sozialplänen Stellung genommen worden. Ob jedoch alle in den Sozialplänen getroffenen Regelungen den Belangen der Gemeinschaft

Rechnung tragen oder ausgewogen sind im Hinblick auf die jeweils von einer Betriebsänderung Betroffenen, kann aus Rechtsgründen nicht beurteilt werden und ist damit auch nicht Gegenstand der Arbeit. Zugleich dürfte jedoch die vorliegende Untersuchung deutlich gemacht haben, welche Rolle den Sozialplänen trotz ihrer "nur" privatrechtlichen Ausgestaltung im Zwischenbereich gesetzlicher, tarifvertraglicher und einzelvertraglicher Regelungen zukommt, so daß Inhalt und Grenzen von Sozialplänen in Zukunft verstärkt an den Grundsätzen einer iustitia distributiva gemessen werden müssen.

Lebenslauf

Ich wurde am 4. Dezember 19o9 in Altwarschow Krs. Schlawe/Pom. als Sohn des Bauern Oskar Fritsch und seiner Ehefrau Emma geb. Röske geboren.

Nach anfänglichem Besuch einer Dorfschule habe ich nach 6-jährigem Besuch des humanistischen Köllnischen Gymnasiums in Berlin zu Ostern 193o mein Abitur bestanden. Im Anschluß daran habe ich 8 Semester Rechtswissenschaft an der Friedrich-Wilhelm-Universität zu Berlin studiert.

Der 1. juristischen Staatsprüfung am 2. August 1934 folgte nach 3-jähriger Referendarzeit die 2. juristische Staatsprüfung am 8. Januar 1938.
Nach bestandenem Assessoren-Examen war ich zunächst als Sachbearbeiter in der Organisation der gewerblichen Wirtschaft tätig. Am 1. April 1941 ging ich als leitender Angestellter in die freie Wirtschaft, in der ich bis auf kurze Unterbrechung während des und nach dem Kriege bis zu meiner Pensionierung 1972 tätig war. Zuletzt habe ich ab 1959 die Stellung des Geschäftsführers eines mittleren Industrieunternehmens bekleidet.

Seit dem 29. September 1938 bin ich verheiratet mit Erna Fritsch geb. Seipl. Aus unserer Ehe sind 2 Söhne hervorgegangen, die beide studiert haben und jetzt einen akademischen Beruf ausüben.

A n h a n g

Sozialpläne Nr. 1 - 4o

(Vgl. auch Verzeichnis der untersuchten und dargestellten Sozialpläne auf den Seiten XII - XX.)

A N H A N G

Sozialplan Nr. 1

Betriebsvereinbarung zwischen X-Aktiengesellschaft in Z, im folgenden auch kurz "X" genannt,
vertreten durch den Vorstand einerseits

und

der Belegschaft der X,
diese vertreten durch den nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählten Betriebsrat,
dieser vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter, andererseits

zum Interessenausgleich gemäß § 72 des Betriebsverfassungsgesetzes.

P r ä a m b e l

Nachdem der Strukturwandel den Vorstand der X zwingt, betriebliche Änderungen vorzunehmen, die zu einer Verringerung der Belegschaft der X führen, wird zwischen der X und der Belegschaft der X zur weitgehenden Vermeidung sozialer Härten für den nachstehend bezeichneten Kreis älterer Belegschaftsmitglieder folgender Sozialplan vereinbart:

I. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung bezieht sich auf Belegschaftsmitglieder der X, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, und denen - durch den Strukturwandel bedingt - gekündigt wird, da für sie entsprechende Arbeitsplätze nicht mehr zur Verfügung gestellt werden können.

II. Verfahrensweise

1. Die betroffenen Belegschaftsmitglieder scheiden auf Grund der durch X erfolgten Kündigung mit Beendigung der jeweiligen Kündigungsfrist aus der Belegschaft der X aus und melden sich bei dem für sie zuständigen Arbeitsamt arbeitslos.

2. Soweit Belegschaftsmitglieder Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit beantragen, erhalten sie von X eine Übergangsbeihilfe nach Punkt III Absätze 6 - 8 dieser Vereinbarung.

II. Finanzielle Unterstützungen

a) Ausgleichszahlungen

1. Die ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder erhalten für die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit - höchstens jedoch für die Dauer eines Jahres - eine monatliche Ausgleichszahlung, die zusammen mit dem Arbeitslosengeld oder der Arbeitslosenhilfe monatlich brutto 65 % ihres bei X während der letzten sechs Monate erzielten durchschnittlichen Brutto-Monatseinkommens an Lohn oder Gehalt beträgt. Dieses Einkommen - im folgenden auch kurz "Brutto-Monatseinkommen" genannt - wird bei unverschuldetem Mindereinkommen auf das Einkommen eines vergleichbaren Arbeitsplatzes umgerechnet.

2. Belegschaftsmitglieder, die vom Arbeitsamt nicht innerhalb eines Jahres an einen anderen Arbeitsplatz vermittelt werden konnten, beantragen nach Ablauf der vorgenannten Jahresfrist das vorgezogene Altersruhegeld bei dem für sie zuständigen Versicherungsträger. Bis zum Erhalt des Rentenbescheides bekommen sie die monatliche Ausgleichszahlung weiterhin von X, müssen aber die von X über zwölf Monate hinaus gezahlten Beträge nach Rentenerhalt wieder an X erstatten, aber nur bis zur Höhe der Rentenzahlung für den

Zeitraum, für den die Ausgleichszahlung geleistet wurde.

3. Belegschaftsmitgliedern, denen nach ihrem Ausscheiden bei X vom Arbeitsamt eine anderweitige ganztätige Stelle vermittelt wird (Wiederbeschäftigte), erhalten von X eine monatliche Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Gegenwert von 75 % ihres im Durchschnitt der letzten sechs Monate vor ihrem Ausscheiden bei X erzielten Brutto-Monatseinkommens und dem jeweils von ihnen nachzuweisenden erzielbaren Brutto-Monatseinkommens am neuen Arbeitsplatz. Diese monatliche Ausgleichszahlung wird in Höhe des vorsteh näher bezeichneten evtl. Minderverdienstes höchstens für di Dauer von 12 Monaten durch X gezahlt.

4. Falls bei einem ausgeschiedenen Belegschaftsmitglied der X Übergangsbeihilfen und Ausgleichszahlungen zusammentreffen, wird die Unterstützung durch X nicht über 12 Monate hinaus gewährt.

5. In Durchführung dieser Vereinbarung arbeitslos gewordene od an andere Arbeitsplätze vermittelte ehemalige Belegschafts-mitglieder der X verlieren ihre Anwartschaft auf die Alters rente der X nach der Penionsordnung der X nicht, wenn sie der Belegschaft der X im Zeitpunkt ihres Ausscheidens mindestens zehn Jahre angehört haben. Die von diesen Belegschaftsmitgliedern der X nach ihrem bei X erfolgtem Ausscheiden bei anderen Firmen bis zur Vollendung ihres 65. Lebensjahres verbrachten Jahre werden ihnen von X bei Berechnung der Pensionsjahre mit berücksichtigt. Sie erhalten von X die Altersrente entsprechend den Bestimmungen der Pensionordnung der X nach Vollendung des 65. Lebensjahres.

Wenn in den von X bei der Berechnung der Rente berücksichtigten Jahren bei einem neuen Arbeitgeber ein Neuanspruch auf eine zusätzliche Werksrente entstehen sollte, wird die auf die Höhe der Werksrente von X angerechnet.

b) Übergangsbeihilfe

6. Belegschaftsmitglieder, die Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit beantragt haben, erhalten vom 1. des Monats dieser Antragstellung an eine monatliche Übergangsbeihilfe, die zusammen mit dem Arbeitslosengeld oder der Arbeitslosenhilfe- vor Abzug von Steuern und Beiträgen - 65 % der durchschnittlichen Brutto-Monatseinkommen während der letzten sechs Monate bei X betragen soll. Für die Berechnung des Brutto-Monatseinkommens gilt das unter Punkt III Absatz 1. gesagte entsprechend.

7. Nach Erhalt des Rentenbescheides bekommen diese Belegschaftsmitglieder eine Werksrente nach den Bestimmungen der Pensionsordnung der X. Bei der Berechnung dieser Werksrente werden die ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder so gestellt, als ob sie das 65. Lebensjahr vollendet hätten.

8. Rentennachzahlungen aus der Sozialversicherung werden auf die Übergangsbeihilfe erst ab dem 7. Monat nach dem Ausscheiden bei X angerechnet. Bei der Berechnung der Monate zählen angefangene Monate voll mit.

c) Pflichten der betroffenen Belegschaftsmitglieder

9. Die ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder müssen den Anordnungen der Arbeitsämter, die zur Erlangung der von diesen gezahlten Gelder führen, Folge leisten; wenn sie aus persönlich zu vertretenden Gründen diesen Anordnungen nicht nachkommen (wie zum Beispiel Versäumnis der Meldepflicht, Nichtantreten einer angebotenen Stelle), erlischt der Anspruch auf eine Unterstützung gemäß dieser Vereinbarung. Die Zahlung der Unterstützung ist in jedem einzelnen Fall davon abhängig, daß die Ausscheidenden ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vollständig erfüllen und die Bestimmungen

der Arbeitsordnung bis zum letzten Tag ihrer Tätigkeit bei einhalten.

IV. Sonstige soziale Leistungen

1. Die ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder erhalten für das Jahr, in dem sie bei X ausscheiden, ihren vollen Urlaub.

2. Sie erhalten außerdem für das Jahr ihres Ausscheidens die werklichen Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld und eventuelle Jahresabschlußvergütung) in der Höhe, wie sie für den alten Arbeitsplatz gezahlt worden wären.

3. Alle betroffenen Belegschaftsmitglieder, die eine Lohnvorauszahlung gemäß der Bekanntmachung Nr. 1/1961 der X vom ... Januar 1961 über die Vorverlegung des Lohnabrechnungszeitraumes erhalten haben, sind von der Rückzahlungspflicht dieser Lohnvorauszahlung befreit.

4. Falls sie keine neue anderweitige Beschäftigung außerhal von X erhalten, können die ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder auch weiterhin Hausbrand usw. über die Sozialabteilung von X beziehen sowie deren Einkaufsquellen benutzen.

5. Die ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder, die in einer Werkswohnung oder einer von X angemieteten Wohnung wohne können diese zu den gleichen Bedingungen wie Werksrentne weiterbehalten.

6. Persönliche Einhaltungen für Mieten, Hausbrand, Baudarle u. ä. können auf Wunsch durch X von den Unterstützungsbeträgen eingehalten werden.

7. Ausgeschiedene Belegschaftsmitglieder können als Arbeits lose und/oder als Rentner Mitglied der Betriebskrankenka der X bleiben. Falls sie vom Arbeitsamt an einen andere

Arbeitsplatz vermittelt werden, müssen sie allerdings aus der Betriebskrankenkasse ausscheiden.

8. Ausgeschiedene Belegschaftsmitglieder, die bis zur Vollendung ihres 65. Lebensjahres ihr 25-, 4o- oder 5o-jähriges Werkszugehörigkeitsjubiläum bei X begehen würden, erhalten im Jubiläumsmonat das bei X übliche Jubiläumsgeld.

V. Laufzeit

Dieses Abkommen tritt mit Wirkung vom 1.7.1966 in Kraft und läuft bis zum 3o.6.1968.

VI. Sonstige Bestimmungen

1. Auf diese Vereinbarung können sich nur Belegschaftsmitglieder der X berufen, die unter den in Punkt I genannten Geltungsbereich fallen.

2. Von sämtlichen Zahlungen der X im Rahmen dieser Vereinbarung werden die gesetzlichen Steuern und Beiträge einbehalten, sofern diese zur Erhebung gelangen.

3. Sollte irgendeine Bestimmung dieser Vereinbarung nichtig sein, so bleibt die Vereinbarung gültig; die Vertragsschließenden verpflichten sich für diesen Fall, die sich als rechtsunwirksam ergebende Bestimmung durch eine ihr im wirtschaftlichen Erfolg gleichkommende gültige Bestimmung zu ersetzen.

4. Auf die im Rahmen dieser Vereinbarung erfolgenden Zahlungen der X werden eventuelle Zahlungen der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (Europäische Gemeinschaft) - wie Wartegeld oder Lohnbeihilfen - oder Zahlungen einer anderen europäischen Institution oder der Bundesrepublik

Deutschland oder irgendeiner anderen Stelle angerechnet, welche die betreffenden Belegschaftsmitglieder ohne Erhalt der Zahlung der X bekommen würden. Die Belegschaftsmitglieder der X treten hiermit ihre Ansprüche gegen die vorgenannten Institutionen und die Sozialversicherungsträger an X ab, insoweit X diese Beihilfezahlungen schon geleistet hat oder leistet; X nimmt diese Abtretungen hiermit an. Die Belegschaftsmitglieder sind verpflichtet, der X erforderlichenfalls diese Abtretungen noch auf besonderen Formularen zu bestätigen. Bei der Zahlung von Wartegeld oder Lohnbeihilfe durch die Europäische Gemeinschaft sind bei der Anrechnung die Zuschläge entsprechend den einzelnen Leistungsgruppen gemäß Artikel 56 § 2 des Montanunionvertrages unberücksichtigt zu lassen.

5. Belegschaftsmitglieder der X, die Rentenanträge nach Punkt III Absatz 6 dieser Vereinbarung stellen, sind verpflichtet, X hiervon umgehend schriftlich zu unterrichten.

6. Ausgeschiedene Belegschaftsmitglieder, die eine Zahlung durch X aufgrund dieser Vereinbarung erhalten, sind verpflichtet, der X als Voraussetzung für die Zahlung die von X jeweils für notwendig erachteten Unterlagen sowie Nachweise gegebenenfalls monatlich zu erbringen.

7. Sofern ausgeschiedene Belegschaftsmitglieder in Durchführung dieser Vereinbarungen Zahlungen von X erhalten, auf die sie unter Berücksichtigung der Bestimmungen dieser Vereinbarung keinen Anspruch haben, sind sie zur sofortigen Rückerstattung dieser Zahlungen an X nach Aufforderung verpflichtet.

VII. Härtefälle

Härtefälle werden unter Berücksichtigung der Bestimmungen

dieser Vereinbarung zwischen Werksleitung und Betriebsratsvorstand geklärt.

Ort, ... März 1966

X-Aktiengesellschaft

Unterschriften

Ort, ... März 1966

Der Betriebsrat
als gewählte Vertretung der
Belegschaft der

X-Aktiengesellschaft

Unterschriften

Sozialplan Nr. 2

Protokollnotiz zu der Betriebsvereinbarung vom 3. 1966

1. Für alle Belegschaftsmitglieder der X (X), die wegen des Strukturwandels aufgrund von Einschränkungs- bzw. Stillegungsmaßnahmen bei X infolge Kündigung durch X ab 3o.6.1966 aus der Belegschaft der X ausscheiden - im folgenden kurz "betroffene Belegschaftsmitglieder" genannt - oder ab dem vorgenannten Zeitpunkt in einen anderen Betrieb der X versetzt werden, wird X den Antrag für Beihilfen gemäß Artikel 56 des Vertrages über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl stellen.

   Nach Genehmigung des Antrages tritt X für die betroffenen Belegschaftsmitglieder in Vorleistung, bis die durch das Arbeitsamt genehmigten Gelder zur Auszahlung gelangen. Dafür treten die betroffenen Belegschaftsmitglieder ihre Ansprüche nach Artikel 56 für den Zeitraum, für den X in Vorleistung tritt, an X ab.

2. Alle betroffenen Belegschaftsmitglieder, die im Zeitpunkt ihres Ausscheidens bei X das 55. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 1o Jahre Belegschaftsmitglieder der X waren, behalten für die bei X verbrachten Jahre den Anspruch auf die Werksrente gemäß der Pensionsordnung der X, insoweit die bei X verbrachten Jahre nicht von einem neuen Arbeitgeber bei dessen Berechnung einer Rente angerechnet werden.

3. Alle betroffenen Belegschaftsmitglieder, die im Zeitpunkt ihres Ausscheidens bei X das 5o. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 3o Jahre Belegschaftsmitglieder der X waren, behalten für die bei X verbrachten Jahre den Anspruch auf die Werksrente gemäß der Pensionsordnung der X, insoweit die bei X verbrachten Jahre nicht von einem neuen Arbeitgeber bei dessen Berechnung einer Rente angerechnet werden.

4. Alle betroffenen Belegschaftsmitglieder behalten, wenn sie im Zeitpunkt ihres Ausscheidens bei X mindestens 5 Jahre Belegschaftsmitglieder der X waren, für die Dauer von 3 Jahren seit ihrem Ausscheiden bei X das Wohnrecht in Werkswohnungen oder werksgebundenen Wohnungen der X zu den gleichen Bedingungen wie Belegschaftsmitglieder der X.

5. Alle betroffenen Belegschaftsmitglieder, die einer Aufforderung durch X, wieder Belegschaftsmitglieder der X zu werden, nicht spätestens nach Ablauf ihrer mit dem neuen Arbeitgeber vereinbarten Kündigungsfrist Folge leisten, verlieren sämtliche Rechte aus den Ziffern 2, 3 und 4 dieser Protokollnotiz. Wenn diese Belegschaftsmitglieder wieder bei X eintreten, erhalten sie ihre alten Rechte in vollem Umfang wieder.

6. Alle betroffenen Belegschaftsmitglieder, die im Zeitpunkt ihres Ausscheidens bei X das 55. Lebensjahr vollendet haben, anerkannte Werksjubilare der X sind und nicht innerhalb 1/2 Jahres nach ihrem Ausscheiden bei X durch das Arbeitsamt an einen neuen Arbeitsplatz vermittelt werden können, werden von X zu neu zu vereinbarenden Bedingungen bis zur Vollendung ihres 59. Lebensjahres wieder bei X eingestellt, um dann mit Vollendung ihres 6o. Lebensjahres nach einjähriger Arbeitslosigkeit das vorgezogene Altersruhegeld zu beantragen.

7. Alle betroffenen Belegschaftsmitglieder, die eine Lohnvorauszahlung gemäß der Bekanntmachung Nr. 1/61 der X vom .... 1.61 über die Vorverlegung des Lohnabrechnungszeitraumes erhalten haben, sind von der Rückzahlungspflicht dieser Lohnvorauszahlung befreit.

8. Die Vereinbarungen dieser Protokollnotiz treten mit dem ..1..7.1966 in Kraft und sind gültig für die Dauer von 2 Jahren mit Ausnahme der Vereinbarungen nach Absatz 1.

zu 2 - 7: Falls der Sozialplan wieder auflebt, sollen auch die Vereinbarungen der Absätze 2 - 7 ebenfalls wieder in Kraft treten.

Ort, ... März 1966

X-Aktiengesellschaft

Unterschriften

Der Betriebsrat
als gewählte Vertretung der Bele
schaft der

X-Aktiengesellschaft

Unterschriften

Sozialplan Nr. 3

Zwischen

der X-Aktiengesellschaft,
vertreten durch den Vorstand

einerseits

und

dem Betriebsrat des Werkes Y,
vertreten durch den Vorsitzenden

andererseits

wird gemäß § 72 ff Betr.VG nachstehende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

I. Der Betriebsrat stimmt der Schließung des Werkes Y zu.

II. Für Mitarbeiter, die entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten in anderen firmeneigenen Betriebsstätten an anderen Orten eingesetzt werden, gelten folgende Bedingungen:

1. Hilfe bei der Wohnungsbeschaffung bzw. angemessener Wohnmöglichkeiten wird zugesichert.

2. Sofern für verheiratete Mitarbeiter keine Wohnung zum Versetzungstermin zur Verfügung steht, wird angemessene Unterbringung vorübergehend gewährleistet.

3. Die mit einem evtl. Umzug verbundenen Speditionskosten werden von der X-Aktiengesellschaft übernommen.

4. Als Pauschalabgeltung für mit dem Wohnungswechsel verbundene Kosten wird bei vorhandenem Hausstand ein Betrag von 1 1/2 Brutto-Monatsgehältern bzw. Brutto-Monatslöhnen, sofern kein Hausstand vorhanden ist (z. B. möbiliert Wohnende oder Ledige), ein 3/4 Brutto-Monatsgehalt bzw. Brutto-Monatslohn gewährt.

5. Darüber hinausgehende Ansprüche werden individuell geregelt. Sofern keine Einigung zu erzielen ist, erfolgt eine Regelung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

6. Bisher erworbene Rechte bleiben erhalten.

III. Für Mitarbeiter, die zum ..1. 3.1966 oder später entlassen werden, gelten nachstehende Bedingungen:

1. Allen betroffenen Mitarbeitern wird fristgemäß gekündigt.

2. Allen Mitarbeitern wird im Anschluß an die Kündigung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten in angemessenem Umfang bezahlte Freistellung für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz gewährt.

3. Entlassungen erfolgen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen.

4. Alle Mitarbeiter, die in festem Arbeitsverhältnis stehen und aufgrund der Kündigung durch die X-Aktiengesellschaft oder durch eigene Kündigung zum vorgesehenen Zeitpunkt au scheiden, haben folgende Ansprüche:

a) Urlaub:
Der Urlaubsanspruch aus 1966 besteht in vollem Umfang; er wird entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten in natura gewährt, im übrigen abgegolten. Bestehende Urlaubsansprüche aus 1965 werden abgegolten.

b) Abfindung:
Als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes sow als Ausgleich für mögliche soziale Folgen, die durch das Ausscheiden entstehen, erklärt sich die X-Aktiengesellsch zu folgenden Zahlungen bereit:
Grundbetrag der Abfindung ist die bisher als Jahresprämi

ausgewiesene Sonderzahlung. Sie wird im gleichen Umfang und zum gleichen Zeitpunkt wie an alle Mitarbeiter der X-Aktiengesellschaft an die ausscheidenden Mitarbeiter gezahlt; die Rückzahlungsverpflichtung entfällt.
Auf dem Grundbetrag aufbauend erhalten alle Mitarbeiter, die 1965 oder früher eingetreten sind, für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit nachstehende Beträge:

Jahr	ledig	verheiratet	Zuschlag pro Kind
1965	85,--	14o,--	25,--
1964	11o,--	165,--	25,--
1963	135,--	19o,--	25,--
1962	16o,--	215,--	25,--
1961	185,--	24o,--	25,--
196o	21o,--	265,--	25,--
1959	235,--	29o,--	25,--
1958	28o,--	315,--	25,--
1957	285,--	34o,--	25,--
1956 und früher	31o,--	365,--	25,--

Zugrundegelegt werden Eintragungen in der Steuerkarte sowohl hinsichtlich des Familienstandes als auch der Kinder.

Für Mitarbeiter, die in 1966 mindestens das 6o. Lebensjahr vollendet haben und nachweisbar innerhalb von zwei Monaten nach Ausscheiden keine Anschlußbeschäftigung finden konnten, erhöht sich die Entschädigung um 5o %.

In Härtefällen erfolgt eine Regelung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

c) Zusatzrente:

Mitarbeitern, die bis zum Tage des Ausscheidens den Anspruch auf Zusatzrente erwerben haben, erhalten beim Ausscheiden eine Abfindung, deren Höhe nach versicherungsmathematischen Grundsätzen errechnet wird.

d) Werkswohnungen:
Mitarbeitern, die zur Zeit in Werkswohnungen wohnen, bleibt ab Zeitpunkt des Ausscheidens aus unserer Gesellschaft das Wohnrecht für 6 Monate erhalten; evtl. bisher gewährte Mietvergünstigungen bleiben für den selben Zeitraum bestehen.

IV. Teilzeitbeschäftigte erhalten für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung alle vorgenannten Ansprüche entsprechend der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

V. Die vorstehende Vereinbarung gilt uneingeschränkt auch für diejenigen Mitarbeiter, die zur Zeit bei der Bundeswehr ihre Wehrpflicht ableisten.

den 5. 1966

Werksleitung: Für den Betriebsrat:

Unterschrift Unterschrift

Sozialplan Nr. 4

für die von der Stillegung der Gießerei der X-GmbH, ..., betroffenen Belegschaftsmitglieder

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Der Sozialplan ist gemäß § 72 BVG zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat der X-GmbH vereinbart.

2. Aufgabe des Sozialplans soll es sein, für die von der Schließung der Gießerei betroffenen Belegschaftsmitglieder

a) möglichst eine anschließende Weiterbeschäftigung

im eigenen Unternehmen X,
(einschl. der A-GmbH, in Y)

oder in einem anderen Unternehmen des Konzerns

oder in einem sonstigen Unternehmen

zu erreichen,

b) möglichst Härten im Einzelfall - insbesondere in den Fällen, in denen eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist - zu vermeiden.

II. Personenkreis

1. Der Sozialplan gilt für alle Belegschaftsmitglieder der X-GmbH, die von der Stillegung der Gießerei betroffen werden.

2. Er gilt nicht für Belegschaftsmitglieder, die ausscheiden
   a) aufgrund eigener Kündigung
   b) aufgrund einer Kündigung aus anderen Gründen
   c) aufgrund einer die Rechte aus dem Sozialplan ablösenden Aufhebungsvereinbarung

III. Leistungen

1. Weiterbeschäftigung im eigenen Unternehmen

Bei Umsetzungen im eigenen Unternehmen, mit denen sich Betriebsrat und betroffene Belegschaftsmitglieder hiermit aus betrieblichen Gründen einverstanden erklären, werden folgende Leistungen gewährt:

a) Verdienstausgleich

Belegschaftsmitglieder, die auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze umgesetzt werden müssen, erhalten

für den Versetzungsmonat
und für die drei folgenden Monate

einen Verdienstausgleich.
Der Verdienstausfall wird für die normale monatliche Arbeitszeit in Höhe des Differenzbetrages

zwischen dem Durchschnittsverdienst
(bei Lohnempfängern:
Durchschnittsstundenlohn II)
am neuen Arbeitsplatz

und dem Durchschnittsverdienst
(bei Lohnempfängern:
Durchschnittsstundenlohn II)
am alten Arbeitsplatz

gezahlt.
Die Zahlung des Verdienstausfalls unterbleibt,

wenn und soweit der am neuen Arbeitsplatz tatsächlic
erzielte Verdienst
den Verdienst am alten Arbeitsplatz

- berechnet unter Berücksichtigung der normalen monatlichen Arbeitszeit und des Durchschnittsverdienstes (Lohnempfänger: Durchschnittsstundenlohn II

übersteigt.

Die Auszahlung des Verdienstausgleichs erfolgt als Son-

dervergütung mit den laufenden Abrechnungen, wobei der Verdienstausfall nicht zum Anlaß einer Kürzung des Richtabschlags genommen wird.

Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit und bei Tarifurlaub wird der Verdienstausfall entsprechend bemessen.

b) Weihnachtsgeld

Umgesetzte Belegschaftsmitglieder erhalten Weihnachtsgeld für das Geschäftsjahr 1965/66 mindestens unter Zugrundelegung ihres in der Gießerei - für die Abrechnungsmonate März bis Mai 1966 - erzielten Durchschnittsverdienstes. (Lohnempfänger: Durchschnittsstundenlohn II).

2. Weiterbeschäftigung in einem anderen Unternehmen des Konzerns

Bei Übernahme durch ein anderes Unternehmen des Konzernes, insbesondere durch die Werke

1) A
2) B
3) C

gewährt die X-GmbH folgende Leistungen:

a) Weihnachtsgeld

Es wird volles Weihnachtsgeld für das Geschäftsjahr 1965/66 nach den dann gültigen Richtlinien unter Zugrundelegung des Durchschnittsverdienstes (Lohnempfänger: Durchschnittsstundenlohn II) der Abrechnungsmonate März bis Mai 1966 gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem übernehmenden Arbeitgeber im Auszahlungszeitpunkt nicht aus Gründen beendet oder gekündigt ist, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

Die Auszahlung erfolgt im November 1966.

Gleichartige Zuwendungen des aufnehmenden Unternehmens werden - ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Zahlung - in Anrechnung gebracht.

b) Werkswohnungen

Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird nicht zum Anlaß genommen, bestehende Mietverträge - soweit sie werkseigene oder werksgebundene Wohnungen zum Gegenstand haben - früher als zum 31.7.1971 aufzukündigen bzw. aufkündigen zu lassen. Diese Zusage endet mit dem Zeitpunkt des Angebots einer zumutbaren Wohnung durch den neuen Arbeitgeber.

c) Werksdarlehen an Siedler und Eigenheimer

Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird nicht zum Anlaß genommen, sich daraus ergebende Vertragsbedingungen anzuwenden, die sich für den Darlehnsnehmer nachteilig auswirken würden.

d) Tarifurlaub 1966

Der Jahresurlaub 1966 wird grundsätzlich in voller Höhe gewährt.

Der im Urlaubsplan für die Zeit bis zum 31.7.1966 festgelegte Urlaub wird möglichst in natura gewährt, darüber hinaus gehende Urlaubsansprüche am 31.7.1966 in bar abgegolten.

Die Barabgeltung kann ganz oder teilweise unterbleiben, wenn und soweit das übernehmende Unternehmen den Urlaub gewährt.

e) Sonstige Leistungen

Mit den übernehmenden Unternehmungen sind Vereinbarungen über

Anrechnung von Dienstjahren
Fahrgelderstattung
Familienheimfahrten
Umzugskosten
Trennungsentschädigungen
Verdienstausgleich
Gestellung von Werkswohnungen

zugunsten der ausscheidenden Belegschaftsmitglieder

getroffen worden. Die Leistungen sind im einzelnen in der Anlage 1 aufgeführt.

3. Weiterbeschätigung in sonstigen Unternehmen
Bei Übernahme durch sonstige Unternehmen werden folgende Leistungen gewährt:

a) Weihnachtsgeld
Es wird volles Weihnachtsgeld für das Geschäftsjahr 1965/66 nach den dann gültigen Richtlinien unter Zugrundelegung des Durchschnittsverdienstes (Lohnempfänger: Durchschnittsstundenlohn II) der Abrechnungsmonate März bis Mai 1966 gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem übernehmenden Arbeitgeber im Auszahlungszeitpunkt ungekündigt fortbesteht.

Die Auszahlung erfolgt im November 1966.

Gleichartige Zuwendungen des aufnehmenden Unternehmens werden - ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Zahlung - in Anrechnung gebracht. Der Begünstigte hat ggf. bis zum 1.11.1966 einen Gewährungsbeleg des übernehmenden Unternehmens vorzulegen.

b) Werkswohnungen
Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird nicht zum Anlaß genommen, bestehende Mietverträge - soweit sie werkseigene oder werksgebundene Wohnungen zum Gegenstand haben - früher als zum 31. 7. 1971 aufzukündigen bzw. aufkündigen zu lassen. Diese Zusage endet mit dem Zeitpunkt des Angebots einer zumutbaren Wohnung durch den neuen Arbeitgeber.

c) Werksdarlehen an Siedler und Eigenheimer
Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird nicht zum Anlaß genommen, sich daraus ergebende Vertragsbedingungen anzuwenden, die sich für den Darlehnsnehmer nachteilig auswirken würden.

d) Tarifurlaub 1966

Der Jahresurlaub 1966 wird grundsätzlich in voller Höhe gewährt.

Der im Urlaubsplan für die Zeit bis zum 31.7.1966 festgelegte Urlaub wird möglichst in natura gewährt, darüber hinaus gehende Urlaubsansprüche am 31.7.1966 in bar abgegolten.

Die Barabgeltung kann ganz oder teilweise unterbleiben, wenn und soweit das übernehmende Unternehmen den Urlaub gewährt.

e) Aufrechterhaltung der Anwartschaft auf Leistungen nach den Richtlinien für die Gewährung von Ruhegeld

Eine unverfallbare Anwartschaft auf die Gewährung von Leistungen nach den "Richtlinien für die Gewährung von Ruhegeld" wird den ehemaligen Belegschaftsmitgliedern eingeräumt, bei denen im Augenblick des Übertritts die Zeitspanne zwischen errechnetem Eintrittsdatum und dem Tag des Ausscheidens mehr als 25 Jahre beträgt.

Für die Bemessung der Leistungen werden die bis zum Ausscheiden verbrachten Dienstjahre zugrunde gelegt. Im übrigen gelten die im Zeitpunkt des Leistungsfalls gültigen Bestimmungen.

Gleichartige Zuwendungen von anderer Seite werden in Anrechnung gebracht.

Die Leistung entfällt, wenn und insoweit eine Anrechnung von bei der X-GmbH verbrachter Dienstjahre von anderer Seite zugestanden wird. Die Leistung ist von dem Begünstigten bei Fälligkeit schriftlich zu beantragen.

f) Sonstige Leistungen

Mit den übernehmenden Unternehmungen sollen Vereinbarungen über

Anrechnung von Dienstjahren
Fahrgelderstattung
Familienheimfahrten
Umzugskosten
Trennungsentschädigungen
Verdienstausgleich
Gestellung von Werkswohnungen

zugunsten der ausscheidenden Belegschaftsmitglieder getroffen werden.

4. Vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand

Belegschaftsmitglieder, die am 31.7.1966 das 59. Lebensjahr vollendet haben und die trotz nachgewiesener Arbeitsbereitschaft aufgrund ihres Alters weder umgesetzt noch von anderen Unternehmen übernommen werden und deshalb am 31.7.1966 aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis ausscheiden, werden folgende Sonderleistungen gewährt werden:

a) Übergangsgeld

Das Übergangsgeld wird für die Dauer der Erwerbslosigkeit, längstens jedoch für 12 Monate gewährt.

Die Zahlung endet

1. mit Ablauf des Monats, in dem der Anspruchsberechtigte
   a) das 65. Lebensjahr vollendet
   b) eine Erwerbstätigkeit aufnimmt

2. mit Beginn des Monats, in dem der Anspruchsberechtigte aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder das vorgezogene Altersruhegeld erhält.

Das Übergangsgeld bemisst sich für jeden angefangenen Monat wie folgt:

1. Grundbetrag	DM 17o,--
2. Steigerungsbetrag je anrechnungsfähigem Dienstjahr	" 3,--

Als anrechnungsfähige Dienstjahre gelten volle Beschäftigungsjahre zwischen dem errechneten Eintrittsdatum und dem Zeitpunkt des Ausscheidens.

b) Vorgezogenes Werksruhegeld

Das vorgezogene Werksruhegeld erhält ein ausgeschiedenes Belegschaftsmitglied, das die nach den "Richtlinien für die Gewährung von Ruhegeld" erforderliche Wartezeit (1o Jahre) zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt hat oder bis zur Erreichung des 65. Lebensjahres erfüllen würde.

Die Höhe bemisst sich nach den "Richtlinien".

Als anrechnungsfähige Dienstjahre gelten die Jahre zwischen dem errechneten Eintrittsdatum und dem Zeitpunkt der Erreichung der Altersgrenze.

Die Zahlung des Werksruhegeldes beginnt ggf. nach Fortfall des Übergangsgeldes. Bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ruht der Anspruch auf das vorgezogene Werksruhegeld vom Beginn des Folgemonats ab, längstens bis zum Auslauf des Monats, der dem Monat der Vollendung des 65. Lebensjahres voraufgeht.

Vorstehende Bestimmungen finden sinngemäß Anwendung auf andere nach den "Richtlinien" zu gewährende Geldleistungen.

c) Weihnachtsgeld

Es wird volles Weihnachtsgeld für das Geschäftsjahr 1965/66 nach den gültigen Richtlinien unter Zugrundelegung des Durchschnittsverdienstes (Lohnempfänger: Durchschnittsstundenlohn II) der Abrechnungsmonate März bis Mai 1966 gezahlt.

Die Auszahlung erfolgt im November 1966.

Wird zum Zeitpunkt der Zahlung eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, werden gleichartige Zuwendungen des neuen Arbeitgebers - ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Zahlung - in Anrechnung gebracht. Der Begünstigte hat ggf. bis zum 1.11.1966 eine Gewährungsbescheinigung vorzulegen.

d) Werkswohnungen

Vorzeitig ausscheidende Belegschaftsmitglieder werden bezüglich des Wohnrechts wie Belegschaftsmitglieder behandelt, die nach Erreichung der Altersgrenze in den Ruhestand treten.

e) Werksdarlehen an Siedler und Eigenheimer

Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird nicht zum Anlaß genommen, sich daraus ergebende Vertragsbedingungen anzuwenden, die sich für den Darlehnsnehmer nachteilig auswirken würden.

f) Tarifurlaub 1966

Der Jahresurlaub 1966 wird grundsätzlich in voller Höhe gewährt.

Der im Urlaubsplan für die Zeit bis zum 31.7.1966 festgelegte Urlaub wird grundsätzlich in natura gewährt, darüber hinaus gehende Urlaubsansprüche am 31.7.1966 in bar abgegolten.

g) Jubiläumsgeld

Fällt in die Zeitspanne zwischen Ausscheiden und Erreichung des 65. Lebensjahres ein 25, 4o oder 5ojähriges Dienstjubiläum, so erhält das ausgeschiedene Belegschaftsmitglied an diesem Tage eine Sonderzahlung in Höhe des Jubiläumsgeldes nach den jeweils gültigen Richtlinien.

Als Bezugsgröße gilt der Durchschnittsverdienst (Lohnempfänger: Durchschnittsstundenlohn II) der Abrechnungsmonate März bis Mai 1966.

h) Vorschüsse auf Altersrenten

Auf Antrag können ausgeschiedenen Belegschaftsmitgliedern, die die Voraussetzungen für die Gewährung eines Altersruhegeldes oder eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllen und diese Leistung beantragt haben, monatliche Vorschüsse in ungefährer Höhe der zu erwartenden Rente gewährt werden.

Der Begünstigte ist vertraglich verpflichtet, die geleisteten Vorschüsse aus der Rentennachzahlung zurückzuzahlen. Einzelheiten werden vertraglich geregelt.

5. Entlassungen - ohne Vermittlung einer Weiterbeschäftigung -

Bei Entlassungen wegen Arbeitsmangel infolge Stillegung der Gießerei - mit denen sich Betriebsrat und Betroffene hiermit einverstanden erklären - werden folgende Leistungen gewährt:

a) Weihnachtsgeld

Es wird volles Weihnachtsgeld für das Geschäftsjahr 1965/66 nach den dann gültigen Richtlinien unter Zugrundelegung des Durchschnittsverdienstes (Lohnempfänger: Durchschnittsstundenlohn II) der Abrechnungsmonate März bis Mai 1966 gezahlt.

Die Auszahlung erfolgt im November 1966.

Gleichartige Zuwendungen des neuen Arbeitgebers werden - ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Zahlung - in Anrechnung gebracht. Der Begünstigte hat bis zum 1. 11. 1966 einen Gewährungsbeleg des neuen Arbeitgebers vorzulegen.

b) Werkswohnungen

Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird nicht zum Anlaß genommen, bestehende Mietverträge - soweit sie werkseigene oder werksgebundene Wohnungen zum Gegenstand haben - früher als zum 31. 7. 1971 aufzukündigen bzw. aufkündigen zu lassen.

Diese Zusage endet mit dem Zeitpunkt des Angebots einer zumutbaren Wohnung durch den neuen Arbeitgeber.

c) Werksdarlehen an Siedler und Eigenheimer

Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird nicht zum Anlaß genommen, sich daraus ergebende Vertragsbedingungen anzuwenden, die sich für den Darlehnsnehmer nachteilig auswirken würden.

Dafür treten die betroffenen ausscheidenden Belegschaftsmitglieder hiermit vorrangig ihre zukünftigen Lohn- oder Gehaltsansprüche gegen spätere Arbeitgeber vorsorglich bis zur Höhe der Pfändungsfreigrenze an die X-GmbH ab. Zur Sicherung der Rückzahlungsansprüche werden die Ausscheidenden jeweils innerhalb 7 Tagen nach späteren Arbeitsplatzwechseln der X-GmbH schriftlich Firma und Sitz der neuen Arbeitgeber mitteilen. X-GmbH wird den neuen Arbeitgebern die Abtretung vorsorglich mitteilen, Rechte daraus jedoch nur geltend machen, wenn und soweit die Ausscheidenen ihren Darlehnsverpflichtungen nicht termingerecht nachkommen.

d) Tarifurlaub 1966

Der Jahresurlaub 1966 wird grundsätzlich in voller Höhe gewährt.

Der im Urlaubsplan für die Zeit bis zum 31.7.1966 festgelegte Urlaub wird in natura gewährt, darüber hinaus gehende Urlaubsansprüche am 31. 7. 1966 in bar abgegolten. Die Barabgeltung kann ganz oder teilweise unterbleiben, wenn und soweit der neue Arbeitgeber den Urlaub gewährt.

e) Aufrechterhaltung der Anwartschaft auf Leistungen nach den Richtlinien für die Gewährung von Ruhegeld

Eine unverfallbare Anwartschaft auf die Gewährung von Leistungen nach den "Richtlinien für die Gewährung von Ruhegeld" wird den ehemaligen Belegschaftsmitgliedern eingeräumt, bei denen im Augenblick der Entlassung die Zeitspanne zwischen errechnetem Eintrittsdatum und dem Tag des Ausscheidens mehr als 25 Jahre beträgt.

Für die Bemessung der Leistungen werden die bis zum Ausscheiden verbrachten Dienstjahre zugrunde gelegt. Im übrigen gelten die im Zeitpunkt des Leistungsfalls gültigen Bestimmungen.

Gleichartige Zuwendungen von anderer Seite werden in Anrechnung gebracht.

Die Leistung entfällt, wenn und insoweit eine Anrechnung von bei der X-GmbH verbrachter Dienstjahre von anderer Seite zugestanden wird. Die Leistung ist von dem Begünstigten bei Fälligkeit schriftlich zu beantragen.

IV. Sonderfälle

In besonders gelagerten Härtefällen kann eine den individuellen Verhältnissen gerecht werdende Sonderregelung getroffen werden.

V. Abgrenzung der Leistungsvoraussetzungen

1. Die Leistungen erfolgen unter der Voraussetzung, daß der Empfänger jegliche Änderung der für die Gewährung maßgebenden Voraussetzungen der X-GmbH unaufgefordert schriftlich mitteilt.

2. Die X-GmbH behält sich vor, zu Unrecht bezogene Leistungen zurückzufordern.

3. Leistungen entfallen insbesondere,

   a) wenn spätere Beschäftigungsverhältnisse aus Gründen enden, die in der Person oder im Verhalten des ehemaligen Belegschaftsmitglieds liegen

   b) wenn das ehemalige Belegschaftsmitglied der ordnungsgemäßen Abwicklung der Betriebsstillegung zuwider handelt oder sich sonst in einer Weise verhält, die eine Kündigung rechtfertigen würde

c) wenn das ehemalige Belegschaftsmitglied sich bis zu seinem Ausscheiden vertragswidrig verhält

d) wenn das ehemalige Belegschaftsmitglied gegen vorstehende Regelungen verstößt.

VI. Außer den vorstehend geregelten bestehen keinerlei weitere, bekannte sowie unbekannte, jetzige oder zukünftige Ansprüche der Betroffenen gegen die X-GmbH.

VII. Gerichtsstand und Erfüllungsort für alle sich aus dem Arbeitsverhältnis und dieser Regelung ergebenden Rechte und Pflichten ist Y.

Ort, den ... Mai 1966

Der Betriebsrat | Die Geschäftsführung

Unterschriften | Unterschriften

Sozialplan Nr. 5

für Lohn- und Gehaltsempfänger in der Fassung vom 9. Mai 1966
unter Berücksichtigung der Ergänzungen vom 9./22. August 1966

I. Betroffener Personenkreis

1. Die Auslese der freiwerdenden Arbeitskräfte erfolgt unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte und der Bestimmungen des § 1 Kündigungsschutzgesetz.
Die jeweils zutreffenden Kündigungsfristen einschließlich der Schutzfristen werden eingehalten.

2. Von Einschränkungsmaßnahmen können unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse erfaßt werden:

   a) bereits voll-rentenberechtigte Belegschaftsmitglieder,

   b) alle Belegschaftsmitglieder, die 59 Jahre alt oder älter sind oder -soweit sie Betriebsangehörige der Betriebsstätte X sind- bis zum 31. Dezember 1966 das 59. Lebensjahr vollenden,

   c) seit längerer Zeit ernsthaft erkrankte Werksangehörige, mit deren Einsatz in absehbarer Zeit nicht gerechnet werden kann,

   d) Belegschaftsmitglieder, die von den zuständigen Vorgesetzten als leistungsschwach freigestellt werden,

   e) Belegschaftsmitglieder, deren Arbeitsplatz infolge organisatorischer Veränderungen eingespart wird und deren Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz im Y-Werk erfolgt oder nicht möglich ist,

   f) Angestellte, die 5o bis einschl. 58 Jahre alt sind.

II. Hilfeleistungen

1. Umsetzungen innerhalb des Werkes

a) Lohnausgleich

Soweit Belegschaftsmitglieder im Rahmen dieser Maßnahmen durch innerbetriebliche Versetzungen oder durch Versetzungen von der Betriebsstätte X zum Werk Y auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze versetzt werden, erhalten sie für den Versetzungsmonat und für die folgenden 3 Monate zu dem Lohn des neuen Arbeitsplatzes den Lohnausgleich gezahlt, der der Differenz zwischen dem Lohn des alten und des neuen Arbeitsplatzes entspricht.

Unter Lohn des alten Arbeitsplatzes wird der persönliche reine Durchschnittsstundenverdienst -ohne Mehrarbeitszuschläge- des letzten abgerechneten Monats verstanden.

Unter Lohn des neuen Arbeitsplatzes wird der jeweilige persönliche reine Stundenlohn in den 3 nach der Versetzung folgenden Lohnabrechnungsperioden verstanden.

Soweit zum Zeitpunkt der Versetzung die Lohndifferenz zwischen dem alten und dem neuen Arbeitsplatz weniger als o,16 DM je Stunde ausmacht, entfällt jede Zahlung des Lohnausgleiches. In diesen Fällen kommt sofort der Lohn des neuen Arbeitsplatzes zur Auszahlung.

b) Ausgleichszulage

In den Fällen, in denen wegen gegebener nicht Volleinsatzfähigkeit eine endgültige Versetzung auf einen niedriger bezahlten Arbeitsplatz erfolgt, wird die Regelung über die Zahlung einer Ausgleichszulage vom 28.7.1961 angewandt.

c) Umschulung

In den Fällen, in denen Belegschaftsmitglieder auf eine neue innerbetriebliche Tätigkeit durch entsprechende Maßnahmen angelernt werden -z.B. Anlernausbildung- erhalten diese für die Dauer der Anlernmaßnahmen einen Lohnausgleich in Höhe von 5o % der Differenz zwischen dem Lohn des alten Arbeitsplatzes und dem Anlernlohn.

2. Umsetzungen innerhalb des Konzerns

Für eine Umsetzung innerhalb des Konzernbereichs als geeignet beurteilte Belegschaftsmitglieder werden in einer Liste erfaßt und den Konzernwerken angeboten.

3. Überbrückungshilfe

a) Das Werk gibt nach Ablauf der jeweiligen Kündigungsfrist eine befristete Überbrückungshilfe

aa) an Belegschaftsmitglieder gemäß Ziffer I 2b dieser Richtlinien bis zur Erreichung des 65. Lebensjahres oder Gewährung der Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, jedoch längstens für den Zeitraum von 12 Monaten, und zwar monatlich 65 % des letzten Brutto-Monatsverdienstes (bei Lohnempfängern Durchschnitt der letzten 3 Monate) ohne Berücksichtigung von sozialen und/oder vom vorübergehenden Einsatz abhängigen Zulagen für Erschwernisse, wie Schmutz, Arbeiten in Höhen usw., ohne Mehrarbeitszuschläge und/oder Prämien sowie ohne Weihnachtsgeld, Sonderzahlung, Urlaubsgeld, mindestens monatlich 45o,-- DM brutto, jedoch in jedem Falle unter Anrechnung aller Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis sowie Rentenleistungen aus einer Berufs-

unfähigkeit und/oder etwaige Erwerbslosen-/Erwerbslosenfürsorgeunterstützung, deren Höhen jeweils nachzuweisen sind. Eine Voraussetzung für die Hilfeleistung ist die Meldung als Arbeitsloser beim zuständigen Arbeitsamt. Außerdem erhalten die Werksangehörigen bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen im Rahmen unserer Treuegeldrichtlinien nach Ablauf dieses einen Jahres ein Treuegeld, und zwar in der Höhe, als wären sie mit 65 Jahren in den Ruhestand versetzt.

bb) an alle Belegschaftsmitglieder, soweit sie nicht unter I fallen und eine Umsetzung werkseitig nicht vorgesehen ist aber mindestens ununterbrochen 25 Jahre in unserem Werk beschäftigt sind, eine (Brutto-) Abfindung in Höhe eines 3-Monatsverdienstes (errechnet wie unter II 3 aa).

Außerdem erhalten sie, wenn sie in einem neuen Arbeitsverhältnis eine Werksrentenberechtigung nicht erlangen konnt und das 65. Lebensjahr vollendet haben oder Frühinvalide sind, ein Treuegeld gemäß unseren Treuegeldrichtlinien, berechnet unter Zugrundelegung der bei uns verbrachten anrechnungsfähigen Dienstjahre.

b) Wenn nach Auslaufen des Zeitraumes zur Zahlung der Überbrückungsbeihilfe (II 3a,aa) die zuerkannte Rentenzahlung noc nicht eingesetzt hat, können Übergangszahlungen nach individu eller Regelung gewährt werden, die gegen spätere Rentenzahlun gen aufgerechnet werden.

c) Wird bei einem durch vorzeitige Pensionierung Ausgeschiedenen das für den Anspruch auf das vorgezogene Altersruhegeld notwendige Jahr der ununterbrochenen Arbeitslosigkeit durch längere Krankheit unterbrochen und deshalb nach Ablauf der 12 Monate der Zahlung der Überbrückungsbeihilfe das vorgezoge Altersruhegeld noch nicht gewährt, kann in besonderen Härtefällen eine den individuellen Verhältnissen gerecht werdende Sonderregelung getroffen werden.

d) Angestellte gem. I 2b, die einen Leistungsanspruch aus dem A-Verband haben, können höchstens für die Dauer von 12 Monate längstens jedoch bis zur Gewährung einer evtl. Rente aus der Rentenversicherung der Angestellten bzw. bis zum 65. Lebensjahr, eine Überbrückungsbeihilfe erhalten, deren Errechnung und Auszahlung von Fall zu Fall erfolgt.

e) Soweit bei Entlassungen von Angestellten nach I 2f im Rahmen dieser Maßnahmen im Einzelfall besondere Härten auftreten, kann, statt der Leistungen unter II 3a, bb Abs. 1 eine Überbrückungsbeihilfe gewährt werden.

4. Wegfall der Überbrückungszahlung

Eine Überbrückungshilfe entfällt, soweit eine werkseitig vorgesehene zumutbare Umsetzung innerhalb des Unternehmens wegen Ablehnung durch den Betroffenen nicht durchführbar ist.

5. Tod des Unterstützungsberechtigten

Bei Tod des Unterstützungsberechtigten endet die Zahlung mit dem Ablauf des auf den Sterbemonat folgenden Monats.

6. Wiedereinstellung

Wird ein durch vorzeitige Pensionierung ausgeschiedenes Belegschaftsmitglied nach Arbeitslosenmeldung durch das Arbeitsamt mit der Folge vermittelt, daß eine Arbeitsaufnahme unvermeidbar ist, kann unter der Voraussetzung, daß ein geeigneter Arbeitsplatz bei X frei ist, eine Wiedereinstellung erfolgen. Die Entscheidung darüber obliegt der Personalabteilung nach Abstimmung mit dem zuständigen Abteilungsleiter und der Betriebsvertretung.

. Sonstiges

1. Wegegeld

In den Fällen, in denen Versetzungen von der Betriebsstätte X zum Werk Y erfolgen, erhalten die Betroffenen zum Ausgleich für die verlängerte Wegezeit für Hin- und Rückweg ein Wegegeld.

Ist die Wegezeit zwischen Wohnung und Werk Y kürzer als die Wegezeit zwischen X und Werk Y, aber länger als die zwischen Wohnsitz und X, wird eine Vergütung für diese Wegezeitdifferenz gezahlt, die von Fall zu Fall festgelegt wird.

Ist die Wegezeit gleich groß oder kürzer als zu X, so entfällt die Zahlung.
Das Wegegeld beträgt pro Arbeitstag

bei Wegezeitmehraufwand	bis zu 1/2 Stunde	-,-- DM
	von 1/2 bis 1 Stunde	2,-- DM
	über 1 bis 1 1/2 Stunden	4,5o DM
	über 1 1/2 Stunden	6,-- DM

brutto.

2. Fahrgelderstattung für öffentliche Verkehrsmittel

Soweit werkseitig keine Fahrgelegenheit für die An- und Abfahrt zum/vom Werk Y gestellt wird, erfolgt Erstattung des Fahrtkostenmehraufwandes.

Bei Belegschaftsmitgliedern der Betriebsstätte X, die bisher eine Fahrtkostenerstattung erhalten haben oder die eine Fahrtkostenerstattung erhalten hätten, wenn ihre Bezüge innerhalb der Grenzen der Fahrtkostenrichtlinien vom 29.5.1961 liegen würden, wird ein Grundbetrag von

18,-- DM bei einem Einkommen bis 66o,-- DM und von
24,-- DM bei einem Einkommen über 66o,-- DM

als Eigenleistung in Anrechnung gebracht.

Soweit Fahrtkostenaufwendungen zur Betriebsstätte X nicht entstanden sind, erfolgt die Fahrtkostenerstattung in voller Höhe.

3. Wegfall von Fahrgeld und Wegegeld

Falls ein Belegschaftsmitglied eine zugewiesene angemessene Wohnung in Y oder näherer Umgebung nicht annimmt, entfällt mit dem Tage der Bezugsfertigkeit dieser Wohnung die Erstattung von Fahrgeld und Wegegeld nach diesen Richtlinien.

4. Umzugskosten

Bei Zuweisung oder Anmietung einer Wohnung (im Einvernehmen mit X) in Y oder näherer Umgebung erfolgt die Erstattung der unmittelbaren Umzugskosten gegen Vorlage der Speditionsrechnung.

5. Werks- bzw. werksgeförderte Wohnungen

Soweit Werks- oder werksgeförderte Wohnungen bewohnt werden, gilt folgende Regelung:

a) Belegschaftsmitglieder, die unter I b und Belegschaftsmitglieder der Betriebsstätte X, die in das Werk Y oder in andere Konzernwerke umgesetzt werden, werden wie Rentner behandelt;

b) allen übrigen Inhabern von Werks- bzw. werksgeförderten Wohnungen werden diese Wohnungen für 12 Monate, und soweit sie von der Stillegung der Betriebsstätte X betroffen werden, für 5 Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses belassen

6. Urlaub

Zustehender Urlaub ist während der Kündigungsfrist zu nehmen. Dabei ist davon auszugehen, daß Anspruch auf den vollen Jahresurlaub besteht, gleichgültig, zu welchem Zeitpunkt das Belegschaftsmitglied ausscheidet. Hierauf sind die Urlaubstage anzurechnen, die bereits genommen wurden.

Der Urlaub wird nur dann in Geld abgegolten, wenn wegen bestehender Arbeitsunfähigkeit der Urlaub nicht genommen werden kann.

Soweit die Kündigungsfrist länger ist als der zu nehmende Urlaub wird das Belegschaftsmitglied für die restliche Dauer unter Fortzahlung des Durchschnittsbruttolohnes des zuletzt eingenommenen Arbeitsplatzes bzw. des Bruttogehaltes, soweit ein Einsatz nicht möglich ist, von der Arbeit von Fall zu Fall freigestellt.

7. Weihnachtsgeld und Sonderzahlung Konzern

Weihnachtsgeld und Sonderzahlung Konzern werden an alle Belegschaftsmitglieder, die durch vorzeitige Pensionierung nach diesen Richtlinien ausgeschieden sind, während 12 Monaten nach ihrem Ausscheiden in voller Höhe gezahlt, soweit diese auf Grund einer betrieblichen Regelung generell gewährt werden und der Tag der Auszahlung in das Jahr (nicht Kalenderjahr) nach dem Ausscheiden fällt.

Für Belegschaftsmitglieder der Betriebsstätte X entfällt die in den Weihnachtsgeldrichtlinien enthaltene Rückzahlungsklausel.

8. Jubiläum

Würde das vorzeitig pensionierte Belegschaftsmitglied im Falle des Ausscheidens bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres ein Jubiläum feiern können, erhält es an dem entsprechenden Tag eine Sonderzahlung in Höhe des Jubiläumsgeldes nach den gegebenen Richtlinien.

9. Hilfeleistungen in besonderen Härtefällen

Soweit bei der Entlassung von Belegschaftsmitgliedern, denen nach den vorstehenden Bestimmungen keine Hilfeleistungen zustehen, besondere Härten entstehen, kann eine den individuellen Verhältnissen gerecht werdende Übergangshilfe gewährt werden.

A. Der hierunter fallende Personenkreis muß folgende Voraussetzungen erfüllen:

   a) werkseitige Kündigung,

   b) eine mindestens 15jährige Betriebszugehörigkeit,

   c) Vollendung des 4o. Lebensjahres oder Anerkennung als Schwerbeschädigter,

   d) Vorliegen einer mindestens 4o %igen anerkannten Erwerbsminderung durch Betriebsunfall in unserem Unternehmen (ohne die Voraussetzungen Ziffer 9 b und c).

B. Die hierfür vorgesehene Übergangshilfe kann zwischen 35 und 65 % der Leistungen aus dem Sozialplan liegen unter Berücksichtigung des Lebensalters, der Familienverhältnisse und der Dauer der Betriebszugehörigkeit des betroffenen Werksangehörigen.

Ort ....., den August 1966

Betriebsrat

Unterschrift

Vorstand

Unterschriften

Sozialplan Nr. 6

für ausscheidende Mitarbeiter der
X - AG

I. Zweck:

Dieser Sozialplan, der in Abstimmung mit dem Betriebsrat verfaßt worden ist, dient dem Zweck, den aus betriebsbedingten Gründen ausscheidenden Mitarbeitern wegen der mit dem Ausscheiden verbundenen wirtschaftlichen Nachteile für eine Übergangszeit Unterstützung als freiwillige soziale Leistung zukommen zu lassen.

II. Personenkreis:

Dieser Sozialplan gilt für diejenigen Mitarbeiter, die

1) im Rahmen der am ... 1.1967 an das Arbeitsamt A gerichteten Massenentlassungsanzeige aus den Diensten der X - AG ausscheiden,

und

2) im Zeitpunkt des Ausscheidens ihr 59. Lebensjahr vollendet haben

sowie

3) am Tage des Ausscheidens der X - AG mindestens 5 Jahre ununterbrochen angehört haben. Die bei der ehemaligen Y - GmbH, verbrachte Dienstzeit zählt wie - X - Betriebszugehörigkeit.

II. Art und Umfang der Sonderleistungen:

1) Übergangsgeld

Es wird ein Übergangsgeld für die Dauer einer Erwerbslosigkeit, längstens jedoch für 12 Monate gewährt.

A. Das Übergangsgeld bemißt sich für jeden angefangenen Monat wie folgt:

a) Grundbetrag DM 1oo,--

b) Steigerungsbetrag je anrechnungsfähigem Dienstjahr DM 2,--

B. Die Zahlung endet

a) mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet oder eine Erwerbstätigkeit aufnimmt,

b) mit Beginn des Monats, in dem der Mitarbeiter aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder das vorgezogene Altersruhegeld erhält.

2) Vorgezogene Leistungen aus dem "Z - Fonds":

Der Ausscheidende Mitarbeiter gilt mit dem Zeitpunkt seines Ausscheidens als invalidisiert im Sinne von II Ziffer 3 der Betriebsvereinbarung über Unterstützungszahlungen aus dem "Z - Fonds", soweit die sonstigen Voraussetzungen vorliegen. Die erforderliche Wartezeit gilt bereits zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Mitarbeiters als erfüllt, wenn sie bis zur Erreichung des 65. Lebensjahres noch erfüllen würde.

Die Zahlung der Leistung aus dem "Z - Fonds" beginnt ggf. nach Fortfall des Übergangsgeldes. Bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ruht der Anspruch auf die Unterstützungszahlung vom Beginn des Folgemonats ab, längstens bis zum Auslauf des Monats, der dem Monat der Vollendung des 65. Lebensjahres voraufgeht.

3) Jahresurlaub 1967:

Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Ausscheidens bereits ein 25-, 4o- oder 5o-jähriges Dienstjubiläum gefeiert haben oder ein solches im Kalenderjahr 1967 noch feiern werden, erhalten den Jahresurlaub 1967 noch in voller Höhe.

4) Jubiläumsgeld:

Fällt in die Zeitspanne zwischen Ausscheiden und den darauf folgenden 12 Monaten ein 25-, 4o- oder 5o-jähriges Dienstjubiläum, so erhält der ausgeschiedene Mitarbeiter an diesem Tage eine Sonderzahlung in Höhe des Jubiäumsgeldes nach den dann gültigen Richtlinien.

5) Weihnachtsgeld:

Dem im Jahre 1967 ausscheidenden Mitarbeiter wird Weihnachtsgeld gezahlt, als wenn er am 31.12.1967 noch in einem Arbeitsverhältnis stehen würde.

6) Werks- bzw. werksgeförderte Wohnungen:

Das Ausscheiden aus den Diensten der X - AG wird bei Mitarbeitern, die eine Werks- bzw. werksgeförderte Wohnung bewohnen -soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen- nicht zum Anlaß genommen, das Mietverhältnis vorzeitig aufzukündigen.

7) Werksdarlehen und Lohn- bzw. Gehaltsvorschüsse:

Soweit die vertraglichen Vereinbarungen eine sofortige Rückzahlung für den Fall des Ausscheidens vorsehen, wird sichergestellt, daß auch weiterhin Ratenzahlungen möglich sind. Die Tilgungsraten können auf Antrag den verminderten Einkünften entsprechend herabgesetzt werden. In jedem Fall dürfen Tilgungsraten mit dem Übergangsgeld verrechnet werden, wenn der ausgeschiedene Mitarbeiter mit mehr als einer Rate in Verzug gerät.

IV. Härtefälle:

Wird bei einem der Ausgeschiedenen das für den Anspruch auf das vorgezogene Altersruhegeld notwendige Jahr der ununterbrochenen Arbeitslosigkeit durch längere Krankheit unterbrochen und deshalb nach Ablauf der 12 Monate, in denen Sonderleistungen gewährt worden sind, das vorgezogene Altersruhegeld noch nicht gezahlt, kann in besonderen Härtefällen eine den individuellen Verhältnissen gerechtwerdende Sonderregelung getroffen werden.
Das gleiche gilt in den Fällen, in denen der ausgeschiedene Mitarbeiter nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften nicht für die volle Dauer der 12 Monate Anspruch auf Zahlung des Arbeitslosengeldes hat.
Für ausscheidende Mitarbeiter, die zum ..... Verband gemeldet sind sowie in allen anderen Härtefällen werden ebenfalls gesonderte Regelungen getroffen, die den individuellen Verhältnissen Rechnung tragen.

....., den ..... Februar 1967

X - Aktiengesellschaft

Der Betriebsrat — Der Vorstand

Unterschrift — Unterschriften

Sozialplan Nr. 7

für Lohn- und Gehaltsempfänger

I. Betroffener Personenkreis

1. Die Auslese der freiwerdenden Arbeitskräfte erfolgt unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte und der Bestimmungen des § 1 Kündigungsschutzgesetz.
Die jeweils zutreffenden Kündigungsfristen einschließlich der Schutzfristen werden eingehalten.

2. Von Einschränkungsmaßnahmen können unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse erfaßt werden:

a) bereits voll-rentenberechtigte Belegschaftsmitglieder,

b) alle Belegschaftsmitglieder, die 59 Jahre alt oder älter sind

c) seit längerer Zeit ernsthaft erkrankte Werksangehörige, mit deren Einsatz in absehbarer Zeit nicht gerechnet werden kann,

d) Belegschaftsmitglieder, die von den zuständigen Vorgesetzten als leistungsschwach freigestellt werden,

e) Belegschaftsmitglieder, deren Arbeitsplatz infolge organisatorischer Veränderungen eingespart wird und deren Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz erfolgt oder nicht möglich ist.

II. Hilfeleistungen

1. Umsetzungen innerhalb des Werkes

a) Lohnausgleich

Soweit Belegschaftsmitglieder im Rahmen dieser Maßnahmen durch innerbetriebliche Versetzungen auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze versetzt werden, erhalten sie für den Versetzungsmoment und für die folgenden 3 Monate zu dem Lohn des neuen Arbeitsplatzes den Lohnausgleich gezahlt, der der Differenz zwischen dem Lohn des alten und des neuen Arbeitsplatzes entspricht.

Unter Lohn des alten Arbeitsplatzes wird der persönlich reine Durchschnittsstundenverdienst - ohne Mehrarbeitszuschläge - des letzten abgerechneten Monats verstanden.

Unter Lohn des neuen Arbeitsplatzes wird der jeweilige persönliche reine Stundenlohn in den nach der Versetzung folgenden Lohnabrechnungsperioden verstanden.

b) Ausgleichszulage

In den Fällen, in denen wegen gegebener nicht Volleinsatzfähigkeit eine endgültige Versetzung auf einen niedriger bezahlen Arbeitsplatz erfolgt, wird die Regelung über die Zahlung einer Ausgleichszulage vom 28.7.1961 angewandt.

c) Umschulung

In den Fällen, in denen Belegschaftsmitglieder auf eine neue innerbetriebliche Tätigkeit durch entsprechende Maßnahmen angelernt werden - z.B. Anlernausbildung - erhalten diese für die Dauer der Anlernmaßnahmen in den ersten drei Monaten einen vollen Lohnausgleich, danach 5o % der Differenz zwischen dem Lohn des alten Arbeitsplatzes und dem Anlernlohn.

2. Umsetzungen innerhalb des Konzerns

Für eine Umsetzung innerhalb des Konzernbereichs als geeignet beurteilte Belegschaftsmitglieder werden in einer Liste erfaßt und den Konzernwerken angeboten.

3. Überbrückungshilfe

a) Das Werk gibt nach Ablauf der jeweiligen Kündigungsfrist eine befristete Überbrückungshilfe::

aa) Die Überbrückungshilfe wird gezahlt an alle Belegschaftsmitglieder gemäß Ziffer I 2b dieser Richtlinien bis zur Erreichung des 65. Lebensjahres oder bis zur Gewährung der Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, jedoch längstens für den Zeitraum von 12 Monaten.

Die Höhe der Überbrückungshilfe beträgt unter Berücksichtigung einer betrieblichen Arbeitszeit von 4o Wochenstunden monatlich 65 % des letzten erzielten Brutto-Monatsverdienstes (bei Lohnempfängern Durchschnitt der letzten 3 Monate)

Bei der Errechnung der Höhe der Überbrückungshilfe werden nicht berücksichtigt:

Soziale und/oder vom vorübergehenden Einsatz abhängige Zulagen für Erschwernisse, wie Schmutz, Arbeiten in Höhen usw.,
Mehrarbeitszuschläge und/oder Prämien,
Weihnachtsgeld,
Sonderzahlung,
Urlaubsgeld.

Die Überbrückungshilfe beträgt mindestens monatlich 450,-- DM brutto; jedoch in jedem Falle unter Anrechnung aller Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis sowie Rentenleistungen aus einer Berufsunfähigkeit und/oder etwaiger Erwerbslosen-/Erwerbslosenfürsorgeunterstützung, deren Höhen jeweils nachzuweisen sind.

Eine Voraussetzung für die Hilfeleistung ist die Meldung als Arbeitsloser beim zuständigen Arbeitsamt.

Außerdem erhalten die Werksangehörigen bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen im Rahmen unserer Treuegeldrichtlinien nach Ablauf dieses einen Jahres ein Treuegeld, und zwar in der Höhe, als wären sie mit 65 Jahren in den Ruhestand versetzt.

bb) an alle Belegschaftsmitglieder, soweit sie nicht unter I 2 a,b,d, fallen und eine Umsetzung werkseitig nicht vorgesehen ist, aber mindestens ununterbrochen 25 Jahre in unserem Werk beschäftigt sind, eine (Brutto-) Abfindung in Höhe eines 3-Monatsverdienstes (errechnet wie unter II 3 a aa).

Außerdem erhalten sie, wenn sie in einem neuen Arbeitsverhältnis eine Werksrentenberechtigung nicht erlangen konnten und das 65. Lebensjahr vollendet haben oder Frühinvalide sind, ein Treuegeld gemäß unseren Treuegeldrichtlinien, berechnet unter Zugrundelegung der bei uns verbrachten anrechnungsfähigen Dienstjahre.

b) Wenn nach Auslaufen des Zeitraumes zur Zahlung der Überbrückungsbeihilfe (II 3 a aa) die zuerkannte Rentenzahlung noch nicht eingesetzt hat, können Übergangszahlungen nach individueller Regelung gewährt werden, die gegen Treuegeldzahlungen aufgerechnet bzw. aus späteren Rentenzahlungen zurückgezahlt werden.

c) Wird bei einem durch vorzeitige Pensionierung Ausgeschiedenen das für den Anspruch auf das vorgezogene Altersruhegeld notwendige Jahr der ununterbrochenen Arbeitslosigkeit durch längere Krankheit unterbrochen und deshalb nach Ablauf der 12 Monate der Zahlung der Überbrückungsbeihilfe das vorgezogene Altersruhegeld noch nicht gewährt, kann in besonderen Härtefällen eine den individuellen Verhältnissen gerechnet werdende Sonderregelung getroffen werden.

d) Angestellte gem. I 2b, die einen Leistungsanspruch aus dem A-Verband haben, werden so gestellt, daß ihnen spätestens bei Vollendung des 65. Lebensjahres die vollen jeweils in Betracht kommenden Leistungen auf der Grundlage der beim Ausscheiden nach Vollendung des 65. Lebensjahres erreichten

anrechnungsfähigen Dienstjahre gewährt werden. Im übrigen können diese Angestellten höchstens für die Dauer von 12 Monaten, längstens jedoch bis zur Gewährung einer evtl. Rente aus der Rentenversicherung der Angestellten bzw. bis zum 65. Lebensjahr, eine Überbrückungshilfe erhalten, deren Errechnung und Auszahlung von Fall zu Fall erfolgt.

4. Wegfall der Überbrückungshilfe

Eine Überbrückungshilfe entfällt, soweit eine werksseitig vorgesehene zumutbare Umsetzung innerhalb des Unternehmens X wegen Ablehnung durch den Betroffenen nicht durchführbar ist.

5. Tod des Unterstützungsberechtigten

Bei Tod des Unterstützungsberechtigten endet die Zahlung mit dem Ablauf des auf den Sterbemonat folgenden Monats.

6. Wiedereinstellung

Wird ein durch vorzeitige Pensionierung ausgeschiedenes Belegschaftsmitglied nach Arbeitslosmeldung durch das Arbeitsamt mit der Folge vermittelt, daß eine Arbeitsaufnahme unvermeidbar ist, kann unter der Voraussetzung, daß ein geeigneter Arbeitsplatz bei X frei ist, eine Wiedereinstellung erfolgen. Die Entscheidung darüber obliegt der Personalabteilung nach Abstimmung mit dem zuständigen Abteilungsleiter und der Betriebsvertretung.

III. Sonstiges

1. Werks- bzw. werksgeförderte Wohnungen

Soweit Werks- oder werksgeförderte Wohnungen bewohnt werden gilt folgende Regelung:

a) Belegschaftsmitglieder, die unter I 2b fallen und Belegschaftsmitglieder, die in andere Konzernwerke umgesetzt werden, werden wie Rentner behandelt:
v) allen übrigen Inhabern von Werks- oder werksgeförderten Wohnungen werden diese Wohnungen für 12 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses belassen.

2. Urlaub

Zustehender Urlaub ist während der Kündigungsfrist zu nehmen. Dabei ist davon auszugehen, daß Anspruch auf den vollen Jahresurlaub besteht, gleichgültig, zu welchem Zeitpunkt das Belegschaftsmitglied ausscheidet. Hierauf sind die

Urlaubstage anzurechnen, die bereits genommen wurden.

Der Urlaub wird nur dann in Geld abgegolten, wenn wegen bestehender Arbeitsunfähigkeit der Urlaub nicht genommen werden kann.

Soweit die Kündigungsfrist länger ist als der zu nehmende Urlaub, wird das Belegschaftsmitglied für die restliche Dauer unter Fortzahlung des Durchschnittsbruttolohnes des zuletzt eingenommenen Arbeitsplatzes bzw. des Bruttogehaltes, soweit ein Einsatz nicht möglich ist, von der Arbeit von Fall zu Fall freigestellt. Die Errechnung des letzten Durchschnittseinkommens erfolgt gem. Ziff. II 3aaa).

3. Weihnachtsgeld und Sonderzahlung „Konzern"

Weihnachtsgeld und Sonderzahlung „Konzern" werden an alle Belegschaftsmitglieder, die durch vorzeitige Pensionierung nach diesen Richtlinien ausgeschieden sind, während 12 Monaten nach ihrem Ausscheiden in voller Höhe gezahlt, soweit diese auf Grund einer betrieblichen Regelung generell gewährt werden und der Tag der Auszahlung in das Jahr (nicht Kalenderjahr) nach dem Ausscheiden fällt.

4. Jubiläum

Würde das vorzeitig pensionierte Belegschaftsmitglied im Falle des Ausscheidens bei Erreichen des 65. Lebensjahres ein Jubiläum feiern können, erhält es an dem entsprechenden Tag die gleichen Jubiläumsgaben, die nach den Richtlinien den noch beschäftigten Jubilaren gewährt werden.

5. Hilfeleistungen in besonderen Härtefällen

Soweit bei der Entlassung von Belegschaftsmitgliedern, denen nach den vorstehenden Bestimmungen keine Hilfeleistungen zustehen, besondere Härten entstehen, kann eine den individuellen Verhältnissen gerecht werdende Übergangshilfe gewährt werden.

Die hierfür vorgesehene Übergangshilfe kann zwischen 35 % und 65 % der Leistungen aus dem Sozialplan liegen unter Berücksichtigung des Lebensalters, der Familienverhältnisse und der Dauer der Betriebszugehörigkeit des betroffenen Werksangehörigen.

Ort ....., den Februar 1967

Der Betriebsrat — Der Vorstand

Unterschrift — Unterschriften

Sozialplan Nr. 8

Betriebsvereinbarung vom Mai 1969

Zwischen

der X GmbH
(im Folgenden Gesellschaft genannt)

und

dem Gesamtbetriebsrat der X GmbH

wird nachstehende BETRIEBSVEREINBARUNG als Interessenausgleich gemäß § 72 BetrVG getroffen:

GELTUNGSBEREICH:

Arbeiter und Angestellte sowie Lehrlinge der Betriebsabteilungen ... die am Stichtag des Übergangs der Geschäftsanteile der Gesellschaft auf die X AG in einem Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft stehen.

1. Der Gesamtbetriebsrat nimmt davon Kenntnis, daß die vorstehend genannten Betriebe und Abteilungen im Zuge des vorgesehenen Besitzwechsels zum Erliegen kommen.

   Er verweist auf die Vereinbarung vom 8. Mai 1969, die dieser Betriebsvereinbarung als Anlage beigefügt ist.

2. Die Gesellschaft wird den Belegschaftsmitgliedern, deren Arbeitsverhältnis aus Anlaß dieser Maßnahmen von der Gesellschaft gekündigt wird und infolge dieser Kündigung endet, zum Ausgleich von Nachteilen eine Abfindung nach folgender Regelung zahlen:

   A. SOCKELBETRÄGE

      Jeder Arbeitnehmer erhält aus Anlaß seines Ausscheidens aus der Gesellschaft einen Bruttomonatsverdienst als Abfindung.

      Jeder Arbeitnehmer, der das 45. Lebensjahr überschritten hat, hat Anspruch auf mindestens einen weiteren halben Bruttomonatsverdienst.

      Nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit erhöht sich dieser Anspruch auf 6o %;
      nach 1o-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 7o %;
      nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 8o %;
      nach 2o-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 9o %;
      nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 und mehr Jahren auf 1oo %.

   B. AUFSTOCKUNGSBETRÄGE

      Darüber hinaus erhält jedes Belegschaftsmitglied für jedes angefangene Jahr der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit 1o %

ab dem 25. Dienstjahr 2o % eines Bruttomonatsverdienstes
und
für jedes angefangene Lebensjahr nach Vollendung des 45. Lebensjahres zusätzlich 2o % des Bruttomonatsverdienstes.

Einschränkend gelten die Bestimmungen der Ziffern 4 und 5.

3. Bei der Ermittlung des Monatsverdienstes wird das bei der Urlaubsentgeltberechnung übliche Verfahren zugrunde gelegt.

4. Erhalten Belegschaftsmitglieder aus dem X oder Z(Verein) ein Übernahmeangebot, das im ganzen gleichwertig ist und insbesondere die bestehende Betriebszugehörigkeit berücksichtigt, so wird nur der Sockelbetrag nach 2.A als Abfindung gezahlt.

Ist das Übernahmeangebot trotz Berücksichtigung der bestehenden Betriebszugehörigkeit im ganzen nicht gleichwertig, so wird das Doppelte des Sockelbetrages nach 2.A als Abfindung gezahlt.

Ist die Annahme des Übernahmeangebotes dem Arbeitnehmer wegen eine damit verbundenen Ortswechsels und/oder wegen anderer erheblicher Erschwernisse unter Berücksichtigung seiner allgemeinen Lebensverhältnisse nicht zuzumuten, so hat er bei Ablehnung des Angebotes Anspruch auf die Abfindung nach 2.A und B.

Erhalten Belegschaftsmitglieder ein Übernahmeangebot auf einen Zeitpunkt vor Ablauf der Kündigungsfrist, so gelten die vorstehenden Absätze gleichermaßen.

Erhalten Belegschaftsmitglieder, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, oder Schwerbeschädigte und Körperbehinderte Übernahmeangebote, so ist die Ablehnung, diese Tätigkeit zu übernehmen, ohne Prüfung der Zumutbarkeit nicht abfindungsschädlich.

5. Belegschaftsmitglieder, denen durch die Gesellschaft aus Anlaß der genannten Maßnahmen fristgerecht gekündigt worden ist und die einvernehmlich vor Ablauf der Kündigungsfrist ausscheiden, erhalten 5o % der Abfindung nach 2.A und B, mindestens aber den Sockelbetrag.

6. Arbeitslose Belegschaftsmitglieder, die Anspruch auf die volle Abfindung gemäß 2.A und B haben, erhalten darüber hinaus, wenn sie das 45. Lebensjahr vollendet und eine 1o-jährige Betriebszugehörigkeit aufzuweisen haben, nach dem Ausscheiden eine monatlich zahlbare Abfindung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem effektiven Arbeitslosengeld und 75 % des bisherigen Bruttomonatsverdienstes, solange Arbeitslosengeld bezogen wird; längstens jedoch für die Dauer von 12 Monaten.

Bei Bezug von Arbeitslosenhilfe wird das regelmäßige Arbeitslosengeld zugrunde gelegt.

7. Die für das Jahr des Ausscheidens vereinbarte Jahresprämie wird voll gezahlt und ist Teil der Abfindung.

8. Die Abfindungen betragen höchstens 12 Monatsverdienste. Die Abfindung nach 2.A und B wird zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

9. Belegschaftsmitglieder, die innerhalb von 18 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für ein Dienstjubiläum erfüllen, erhalten die Jubilarvergütung.

1o. Im Jahre des Ausscheidens werden der volle Jahresurlaub und das volle Urlaubsgeld gewährt.

Der Urlaub soll grundsätzlich in natura genommen werden. Eine Abgeltung ist nur möglich, wenn er aus zwingenden persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.

11. Im Sterbefall innerhalb von 18 Monaten nach dem Ausscheiden gewährt das Unternehmen die betriebsübliche Sonderzahlung an die Hinterbliebenen gemäß Arbeitsordnung.

12. Bei der Festsetzung der Werksrente gemäß der Pensionsordnung werden die ausgeschiedenen 59-jährigen Belegschaftsmitglieder hinsichtlich der anrechenbaren Dienstjahre so gestellt, als wenn sie bis zum 65. Lebensjahr, bei weiblichen Belegschaftsmitgliedern bis zum 6o. Lebensjahr, im Unternehmen beschäftigt gewesen wären. Dies gilt auch dann, wenn die ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder zwischenzeitlich eine Tätigkeit in einem anderen Unternehmen ausgeübt haben.

Die Werksrente wird mit Beginn des Monats gezahlt, ab dem der zuständige Rentenversicherungsträger Altersruhegeld, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente gewährt.

13. Die von der Gesellschaft übernommenen Beiträge zu Lebensversicherungen und zur Höherversicherung werden nach Einstellung der Lohn- und Gehaltszahlung noch für 24 Monate weitergewährt. Nach diesem Zeitpunkt müssen sich die Begünstigten entscheiden, ob sie die Versicherung prämienfrei oder auf eigene Kosten weiterführen wollen.

14. Die Gesellschaft wird sicherstellen, daß das Wohnrecht in ihren eigenen Werkswohnungen und in solchen Wohnungen, für die sie das Belegschaftsmitglied hat, aus Anlaß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht entzogen wird und vom Tage des Ausscheidens an für die Dauer eines Jahres die geltenden Mietsätze für Werkswohnungen weiter angewandt werden.

Darüber hinaus wird sich die Gesellschaft dafür einsetzen, daß für den Fall eines Verkaufs von Werkswohnungen die Belegschaftsmitglieder bevorzugt berücksichtigt werden.

Die Betriebsvereinbarung A vom 18.12.1964 über die Gewährung von Beihilfen bei Freimachung einer Werkswohnung hat für die obenbezeichneten Werke und Abteilungen ab sofort keine Wirkung mehr.

15. Ist zur Übernahme eines gleichwertigen Arbeitsplatzes eine Umschulung erforderlich und kommen die übernehmende Gesellschaft und das Belegschaftsmitglied überein, diese durchzuführen, so gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Rationalisierungsschutzabkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer der Chemische Industrie vom 27. November 1968 bzw. die Angestellten der Chemischen Industrie vom 16. Dezember 1968.

16. Die Gesellschaft ist bereit, über den Ausgleich besonderer sozi Härten, die durch die vorgesehenen Maßnahmen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können, aber durch diese Betriebsvereinbarung nicht erfaßt werden, in Einzelfällen mit dem Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat zu verhandeln. Für diese besonder Härtefälle können Unterstützungen gezahlt werden, wenn sie innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auftreten.

17. Leistungen der Gesellschaft aus dieser Vereinbarung können nich abgetreten oder verpfändet werden.

18. In Abweichung von Ziffer 2.A und B werden Jugendliche wie folgt abgefunden:

    a) Lehrlinge

       mit einem einmaligen Betrag von DM 2oo,--;

    b) Arbeitnehmer, die das 2o. Lebensjahr zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht vollendet haben, mit einem einmaligen Betrag von DM 4oo,--.

19. Keinen Anspruch aus dieser Vereinbarung haben Belegschaftsmitglieder, die

    a) das 65. Lebensjahr vollendet haben,

    b) unter Vertragsbruch das Arbeitsverhältnis beenden oder aus sonst von ihnen zu vertretenden Gründen ausscheiden,

    c) Kündigungsschutzklage erheben, es sei denn, daß eine erhoben Klage unter Verzicht auf den geltend gemachten Anspruch zurückgenommen wird.

2o. Die Parteien dieser Betriebsvereinbarung sind sich darüber eini daß bei der Durchführung des Sozialplanes in jedem Falle Doppelleistungen ausgeschlossen sind.

21. Bei der Durchführung dieser Betriebsvereinbarung sind die Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG zu wahren.

Ergeben sich in der Frage der Zumutbarkeit bei Übernahmeangeboten Meinungsverschiedenheiten zwischen der Gesellschaft und den Betroffenen, so wird der Betriebsrat in die Beratungen eingeschaltet.

Ort ....., den 22. Mai 1969

X GmbH	für den Gesamtbetriebsrat der X GmbH
Unterschriften	Unterschriften

Sozialplan Nr. 9

Betriebsvereinbarung vom ..... Januar 197o
(Sozialplan Werk X)

Zwischen der Geschäftsführung der X-GmbH und dem Betriebsrat des Werkes der X-GmbH wird nachstehende Betriebsvereinbarung als Interessenausgleich gemäß § 72 Betriebsverfassungsgesetz getroffen:

I. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer - gewerbliche Arbei und Angestellte - der X-GmbH, die am 31.12.1969 in einem Arbeits- verhältnis zur Gesellschaft stehen.

II. Der Betriebsrat hat davon Kenntnis genommen, daß das X-Werk zum Erliegen kommt.

Über den endgültigen Zeitpunkt der Schließung des Werkes wird die Geschäftsführung den Betriebsrat rechtzeitig unterrichten und gleichzeitig mit ihm die Auswirkungen beraten.

III. Die Gesellschaft gewährt den von der Stillegung betroffenen Beleg schaftsmitgliedern folgende Leistungen (Sozialplan):

§ 1 Arbeitnehmer, denen gekündigt wird, erhalten eine Abfindung und zwar

1. Allgemein als Sockelbetrag 1 Bruttomonatsverdienst.

2. Nach Überschreitung des 45. Lebensjahres als zusätzlichen Sockelbetrag

bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu	5 Jahren	5o % des Bruttomonatsverdienstes
über	5 Jahre	6o % " "
über	1o Jahre	7o % " "
über	15 Jahre	8o % " "
über	2o Jahre	9o % " "
über	25 Jahre	1oo % " "

3. Darüber hinaus - soweit nicht Einschränkungen aus §§ 2 und 4 entgegenstehen - als Aufstockungsbetrag für jedes angefangene Jahr der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit 1o %, ab dem 25. Dienstjahr 2o % eines Bruttomonatsverdienstes und
für jedes angefangene Lebensjahr nach Vollendung des 45. Lebensjahres zusätzlich 2o % des Bruttomonatsverdienstes.

4. Bei der Ermittlung des Monatsverdienstes wird das bei der Urlaubsentgeltberechnung übliche Verfahren zugrunde geleg

§2 1. Erhalten Belegschaftsmitglieder aus dem A- oder B-Bereich ein Übernahmeangebot, das im ganzen gleichwertig ist und insbesondere die bestehende Betriebszugehörigkeit berücksichtigt, so wird als Abfindung nur der Sockelbetrag nach § 1 Ziff. 1 und 2 gezahlt.

2. Ist das Übernahmeangebot trotz Berücksichtigung der bestehenden Betriebszugehörigkeit im ganzen nicht gleichwertig, so wird das Doppelte des Sockelbetrages, höchstens aber der Betrag der vollen Abfindung nach § 1 Ziff. 1 bis 3 gezahlt.

3. Ist die Annahme des Übernahmeangebotes dem Arbeitnehmer wegen erheblicher Erschwernisse unter Berücksichtigung seiner allgemeinen Lebensverhältnisse nicht zuzumuten, so hat er bei Ablehnung des Angebotes Anspruch auf die Abfindung gemäß § 1. Ein Ortswechsel ist nur dann nicht zuzumuten, wenn erhebliche Erschwernisse unter Berücksichtigung der allgemeinen Lebensverhältnisse hinzukommen. Die Zurücklegung von Wegen zu einer Arbeitsstätte innerhalb des B-Gebietes gilt als zumutbar.

4. Erhalten Belegschaftsmitglieder ein Übernahmeangebot, auf einen Zeitpunkt vor Ablauf der Kündigungsfrist, so gelten die vorstehenden Absätze gleichermaßen.

5. Erhalten Belegschaftsmitglieder, die das 55. Lebensjahr vollendet haben oder Schwerbeschädigte und Körperbehinderte Übernahmeangebote, so ist die Ablehnung, diese Tätigkeit zu übernehmen, ohne Prüfung der Zumutbarkeit nicht abfindungsschädlich.

§ 3 Die Regelung nach §§ 1 und 2 gilt sinngemäß auch für Arbeitnehmer, die ohne Kündigung zu einem anderen Werk der Gesellschaft umgesetzt werden.

§ 4 1. Belegschaftsmitglieder, denen durch die Gesellschaft aus Anlaß der Stillegung fristgerecht gekündigt worden ist und die einvernehmlich vor Ablauf der Kündigungsfrist ausscheiden, erhalten 5o % der Abfindung nach § 1 Ziff. 1 bis 3, mindestens aber den Sockelbetrag nach § 1 Ziff. 1 und 2.

2. Wenn der Betriebsteil im Zeitpunkt des einvernehmlichen Ausscheidens bereits zum Erliegen gekommen ist, wird ausnahmsweise auch in diesen Fällen die Abfindung in voller Höhe gezahlt, soweit sie nicht mehr beträgt als die Summe aus der gekürzten Abfindung (Abs. 1) und dem Lohn bzw. Gehalt, die für den Zeitraum zwischen dem vereinbarten Ausscheiden und dem Ablauf der Kündigungsfrist zu zahlen gewesen wäre.

§ 5 Die für das Jahr des Ausscheidens vereinbarte Jahresprämie wird voll gezahlt und ist, soweit sie nicht vor Ausspruch der Kündigung fällig war, Teil der Abfindung.

§ 6 Arbeitslose Belegschaftsmitglieder, die Anspruch auf die volle Abfindung gemäß § 1 Ziff. 1 bis 3 haben, erhalten darüber hinaus,wenn sie das 45. Lebensjahr vollendet und eine 1ojährige Betriebszugehörigkeit aufzuweisen haben, nach dem Ausscheiden eine monatlich zahlbare Abfindung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem effektiven Arbeitslosengeld und 75 % des bisherigen Bruttomonatsverdienstes, solange Arbeitslosengeld bezogen wird, längstens jedoch für die Dauer von 12 Monaten.

Bei Bezug von Arbeitslosenhilfe wird das regelmäßige Arbeitslosengeld zugrunde gelegt.

§ 7 1. Die Abfindung beträgt höchstens 12 Monatsverdienste.

2. Bei Belegschaftsmitgliedern, die im 64. Lebensjahr stehen, beträgt die Abfindung aus § 1 höchstens soviel Monatsverdienste wie bis zum Ende des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, noch zu zahlen wären.

§ 8 Die Abfindung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

§ 9 Belegschaftsmitglieder, die innerhalb von 18 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für ein Dienstjubiläum erfüllen, erhalten die Jubilarvergütung.

§1o Im Jahre des Ausscheidens werden auf Wunsch des Belegschaftsmitgliedes der volle Jahresurlaub und das volle Urlaubsgeld gewährt.

Der Urlaub soll grundsätzlich in natura genommen werden. Eine Abgeltung ist möglich, wenn er aus zwingenden persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht genommen werden kann.

§11 Im Sterbefall innerhalb von 18 Monaten nach dem Ausscheiden gewährt das Unternehmen die betriebsübliche Sonderzahlung an die Hinterbliebenen gemäß Arbeitsordnung.

§12 Bei der Festsetzung der Werksrente gemäß der Pensionsordnung werden die ausgeschiedenen 59jährigen und älteren Belegschaftsmitglieder hinsichtlich der anrechenbaren Dienstjahre so gestellt, als wenn sie bis zum 65. Lebensjahr, bei weiblichen Belegschaftsmitgliedern bis zum 6o. Lebensjahr, im Unternehmen beschäftigt gewesen wären. Dies gilt auch dann, wenn die ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder zwischenzeitlich eine Tätigkeit in einem anderen Unternehmen ausgeübt haben.

Die Werksrente wird mit Beginn des Monats gezahlt, ab dem der zuständige Rentenversicherungsträger Altersruhegeld, Berufs- oder Erwerbeunfähigkeitsrente gewährt.

§ 13 Ist zur Übernahme eines gleichwertigen Arbeitsplatzes eine Umschulung erforderlich und kommen die übernehmende Gesellschaft und das Belegschaftsmitglied überein, diese durchzuführen, so gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Rationalisierungsschutzabkommens für die gewerblichen Arbeitnehmer der chemischen Industrie vom 27. November 1968 bzw. für die Angestellten der chemischen Industrie vom 16. Dezember 1968.

§ 14 Die Gesellschaft ist bereit, über den Ausgleich besonderer sozialer Härten, die durch die vorgesehenen Maßnahmen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können, aber durch diese Betriebsvereinbarung nicht erfaßt werden, in Einzelfällen mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Für diese besonderen Härtefälle können Unterstützungen gezahlt werden, wenn sie innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auftreten.

§ 15 Leistungen der Gesellschaft aus dieser Vereinbarung können nicht abgetreten oder verpfändet werden.

§ 16 Keinen Anspruch aus dieser Vereinbarung haben Belegschaftsmitglieder, die

a) das 65. Lebensjahr vollendet haben,

b) unter Vertragsbruch das Arbeitsverhältnis beenden oder aus sonst von ihnen zu vertretenden Gründen ausscheiden,

c) Kündigungsschutzklage erheben, es sei denn, daß eine erhobene Klage unter Verzicht auf den geltend gemachten Anspruch zurückgenommen wird.

§ 17 Die Parteien dieser Betriebsvereinbarung sind sich darüber einig, daß bei der Durchführung des Sozialplanes in jedem Falle Doppelleistungen ausgeschlossen sind.

§ 18 1. Bei der Durchführung dieser Betriebsvereinbarung sind die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu wahren.

2. Ergeben sich in der Frage der Zumutbarkeit bei Übernahmeangeboten Meinungsverschiedenheiten zwischen der Gesellschaft und dem Betroffenen, so wird der Betriebsrat in die Beratungen eingeschaltet.

§ 19 Diese Vereinbarung tritt am 1.1.197o in Kraft.

rt ....., Januar 197o

etriebsrat — Geschäftsführung

nterschriften — Unterschriften

(Ergänzende) Betriebsvereinbarung

Zwischen der Geschäftsführung der X-GmbH und dem Betriebsrat des Werkes der X-GmbH wird nachstehende Betriebsvereinbarung getroffen:

Diese Betriebsvereinbarung vom ... Jan. 197o über einen Interessenausgleich gemäß § 72 Betriebsverfassungsgesetz wird wie folgt ergänzt und geändert:

1. Der Betriebsrat nimmt von der Absicht Kenntnis, das Werk Y am 3o. Juni 1972 stillzulegen.

2. Der Sockelbetrag gemäß § 1 Ziff. 1 und 2 des Sozialplanes wird auf mindestens DM 5.ooo,-- festgelegt.

3. Neu eingestellte Belegschaftsmitglieder

   1. §§ 1 bis 4 des Sozialplanes gelten auch für diejenigen Belegschaftsmitglieder, die nach dem 31.12.1969 eingetreten sind, jedoch mit der Maßgabe, daß für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat 1/3o der Leistungen gewährt wird.

   2. Der Anspruch aus § 5 des Sozialplanes steht diesen Belegschaf mitgliedern in vollem Umfange zu.

4. Muß das Werk vor dem 3o. Juni 1972 stillgelegt werden, weil der Betrieb wegen Absinkens unter die notwendige Belegschaftsstärke nicht mehr fortgeführt werden kann, entfällt Ziff. 2 dieser Vereinbarung.

Hannover, ... Januar 197o

Betriebsrat	Geschäftsführung
Unterschriften	Unterschriften

Sozialplan Nr. 1o

Betriebsvereinbarung

zwischen der Firma X-AG in A. und dem Gesamtbetriebsrat der X-AG in A

wird als Interessenausgleich gemäß § 72 BetrVG folgendes vereinbart:

1. Abfindungen an Mitarbeiter

Jeder Arbeitnehmer, dem aus Anlaß der Stillegung oder Betriebseinschränkung gekündigt wird, erhält eine Abfindung, die sich aus dem Grundbetrag und aus einem Steigerungsbetrag zusammensetzt. Die Abfindungen erhalten unter diesen Arbeitnehmern auch solche, die vor dem Ablauf ihrer Kündigungsfrist einvernehmlich das Arbeitsverhältnis beenden. Keine Abfindungen erhalten Arbeitnehmer des Werkes Y, der Forschung X und der Hauptverwaltung, die für eine Weiterbeschäftigung vorgesehen sind. Eine Abfindung erhalten auch Arbeitnehmer des Werkes Z, die wegen der völligen Stillegung dieses Werkes nach dem 12.8.197o ihre Kündigung ausgesprochen haben, deren Arbeitsverhältnis am 2.9.197o noch besteht und die die Kündigungsfristen einhalten oder sie einvernehmlich abkürzen.

a) Grundbetrag

Als Grundbetrag erhält jeder Mitarbeiter 1/2 Bruttomonatseinkommen. Nach Vollendung des ersten Jahres der Betriebszugehörigkeit erhöht sich dieser Betrag auf ein Bruttomonatseinkommen.

b) Zusätzlich zum Grundbetrag wird ein Steigerungsbetrag nach der Formel

$$\frac{(A-18) \times B \times ME}{12o}$$ x)

gewährt.

x) A = Lebensalter; B = Betriebszugehörigkeit;
ME = Bruttomonatseinkommen (siehe 15a und b).

c) Höchstbetrag

Mitarbeiter erhalten als Abfindung nach a) und b) insgesamt höchstens so viele Bruttomonatsverdienste, wie der Zahl der Monate entspricht, die sie bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zurücklegen können, höchstens jedoch 18 Bruttomonatsverdienste.

d) Fälligkeit

Die Abfindungen werden bei Ausscheiden fällig.

2. Härtefonds

Die Firma bildet einen Härtefonds in Höhe von:

DM 600.000,--

für Notfälle.

Hieraus ist Einzelhilfe in den Fällen zu gewähren, in denen Mitarbeiter ab vollendetem 30. Lebensjahr und einer X-Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren oder Mitarbeiter ab vollendetem 40. Lebensjahr und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Jahren oder Mitarbeiter ab vollendetem 50. Lebensjahr und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 1 Jahr oder ab vollendetem 59. Lebensjahr unmittelbar nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses durch die X-Werke AG arbeitslos werden, und zwar als Zuschuß zum Arbeitslosengeld.

Der Fonds wird durch einen Ausschuß verwaltet, der aus 4 Mitgliedern besteht, von denen je 2 von der Unternehmensleistung und vom Gesamtbetriebsrat benannt werden. Die Leistungen werden nach Richtlinien gewährt, die der Ausschuß zu erarbeiten hat. Die Richtlinien müssen vorsehen, daß kein Rechtsanspruch auf Leistungen besteht. Die Leistungen sind der Höhe nach so zu begrenzen, daß während der Dauer der Arbeitslosigkeit durch Arbeitslosengeld und Zuschuß kein höheres Einkommen erzielt wird als dem bei X- erzielten Nettomonatseinkommen. Die Dauer der Leistungsgewährung ist auf 12 Monate ab Beendigung der Tätigkeit bei der Firma beschränkt.

Die Richtlinien können Leistungen an Mitarbeiter vorsehen, die sich Umschulungsmaßnahmen nach den Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes unterziehen; die Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz sind zu berücksichtigen.

Die Richtlinien können ferner Zuschußleistungen an Mitarbeiter vorsehen, deren Arbeitseinkommen beim neuen Arbeitgeber geringer ist als bisher bei der X-AG.

3. Jubiläumsgeld

Ausscheidende Mitarbeiter, welche bis zum 31.12.1971 ein Dienstjubiläum begehen würden, erhalten die übliche Jubiläumsvergütung.

4. Sterbegeld für Hinterbliebene

Stirbt ein Mitarbeiter vor Ablauf des Jahres 1971, so erhalten die Hinterbliebenen die betrieblichen Leistungen.

5. Stellenbewerbung und Vorstellung beim neuen Arbeitgeber

Den betroffenen Mitarbeitern ist zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz die erforderliche arbeitsfreie Zeit ohne Verdienstminderung zu gewähren. Die notwendigen Fahrtkosten werden von der X-AG erstattet, soweit nicht ein Anspruch gegen den möglichen neuen Arbeitgeber besteht. Voraussetzung ist eine Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes im Einzelfall.

Für Bewerbungen im Bereich der Anteilseigner - und
- werden besondere Regelungen getroffen.

6. Wiedereinstellung

Die X-AG verpflichtet sich, die infolge der Stillegung entlassenen Mitarbeiter unter Anrechnung ihrer bisherigen Betriebszugehörigkeit bevorzugt wieder einzustellen, sobald ein Bedarf an Arbeitskräften entsteht.

7. Urlaub

Alle ausscheidenden Arbeitnehmer erhalten für das Jahr 197o den vollen Urlaub und auch das volle zusätzliche Urlaubsgeld. Soweit der Urlaub nocht nicht in natura genommen wurde, ist er abzugelten.

8. Wettbewerbsverbot

Die X-AG verpflichtet sich, mit den Betriebsräten über einen Verzicht auf Einhaltung des Wettbewerbsverbots zu verhandeln, wenn der Betroffene einen entsprechenden Antrag beim Betriebsrat einreicht.

9. Wohnungen

a) die X-AG beläßt allen betroffenen Mitarbeitern, die in einer Werkswohnung, werksangemieteten oder werksgeförderten Wohnung wohnen, das Wohnrecht, solange der Arbeitnehmer oder seine Ehefrau/Ehemann die Wohnung für eigene Zwecke weiter nutzt.

b) Darüber hinaus verpflichtet sich die X-AG für den Fall eines Verkaufs von Werkswohnungen, den Arbeitnehmern das Wohnrecht nach a) sicherzustellen. Werden Werkswohnungen und Werksgelände gemeinsam an einen Käufer veräußert, so ist das Wohnrecht mindestens 5 Jahre sicherzustellen.

c) Darüber hinaus verpflichtet sich die X-AG für den Fall eines Verkaufs von Werkswohnungen, den Arbeitnehmern ein Vorkaufsrecht einzuräumen. Das Vorkaufsrecht entfällt, wenn Werkswohnungen und Werksgelände im Zusammenhang veräußert werden, spätestens aber nach 5 Jahren.

1o. Pensionskassen

a) Der Vorstand der X-AG verpflichtet sich, Satzungsänderungen

zuzustimmen, die zum Inhalt haben, daß Mitarbeiter, die infolge der Stillegung oder Betriebseinschränkung ausscheiden, als außerordentliche Mitglieder beitragsfrei in allen X-Pensionskassen verbleiben können.

b) Der Vorstand der X-AG wirkt bei einer Satzungsänderung mit und setzt sich beim Bundesaufsichtsamt für das Versicherungs- und Bausparwesen für deren Genehmigung ein, wonach ausscheidende 59jährige und ältere Mitarbeiter so gestellt werden, als wenn sie bis zum 65. Lebensjahr, weibliche Arbeitnehmer bis zum 6o. Lebensjahr im Unternehmen beschäftigt gewesen wären. Dies gilt auch dann, wenn die ausgeschiedenen Mitarbeiter zwischenzeitlich eine Tätigkeit in einem anderen Unternehmen ausgeübt haben. Die Pensionskassen-Rente wird mit Beginn des Monats gezahlt, ab dem der zuständige Rentenversicherungsträger Altersruhegeld, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente gewährt. Voraussetzung ist, daß di Leistungsaufstockung aus vorhandenen Mitteln der Pensionskasse möglich ist.

c) Sollten nach sorgfältiger Überpfüfung die Organe der Pensionskassen mit Zustimmung der Bundesaufsichtsbehörde unter Berücksichtigung der Interessen der Mitglieder, derRentner und des Unternehmens die Auflösung der Kassen für zweckmäßig erachten, so wird der Vorstand der X-AG in loyaler Weise prüfen und seine Zustimmung zu dieser Maßnahme erteilen, falls der Auflösung kein wichtigen Gründe entgegenstehen.

11. Darlehen

Darlehen, insbesondere Wohnungsbaudarlehen, werden aus Anlaß des Ausscheidens durch Kündigung der X-AG wegen Stillegung oder Produktionseinschränkung nicht zur Rückzahlung fällig.
Für Darlehen aus den Pensions-Kassen sind Satzungsänderungen zu treffen, die keinerlei Benachteiligungen für die ausgeschiedenen Darlehensnehmer herbeiführen.

12. Arbeitnehmer in Ausbildung

Arbeitnehmer im Sinne dieser Vereinbarung sind auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Die Firma verpflichtet sich, sich dafür einzusetzen, daß die in Berufsausbildung stehenden Arbeitnehmer in Ausbildungsverhältnisse des gleichen Berufes vermittelt werden.

13. Personenkreis

Die vorstehenden Leistungen werden allen Mitarbeitern gewährt, die in Ziffer 1. genannt sind, einschließlich der Auszubildenden.

Mitarbeiter, die zu anderen Betrieben der X-AG - Gruppe oder ihrer Muttergesellschaften bzw. deren Tochtergesellschaften unter voller Dienstzeitanrechnung überwechseln, haben keinen Anspruch.

Mitarbeiter, die gegen die Kündigung der X-AG Klage beim Arbeitsgericht erheben oder erhobene Klagen nicht zurücknehmen, haben keinen Anspruch aus dieser Betriebsvereinbarung.

14. Abgrenzungen

Unberührt von den Regelungen dieser Betriebsvereinbarung bleiben die gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Kündigungsbestimmungen. Die Betroffenen, die infolge der Stillegungsmaßnahmen nicht mehr in den Genuß eines Weihnachtsgeldes für 197o kommen können, erhalten eine zusätzliche Abfindung in Höhe eines halben Bruttomonatsverdienstes.

15. a) Bei der Ermittlung der Brutto- und Netto-Monatsverdienste werden die Brutto-Effektiv-Monatsverdienste der Monate April bis einschließlich September 197o zugrundegelegt. Entschuldigte Fehlzeiten dürfen nicht zu einer Minderung des Durchschnittsverdienstes führen.

Urlaubsgelder und andere einmalige Sonderzahlungen bleiben unberücksichtigt.

b) Als Lebensalter wird das Alter zugrundegelegt, das der Arbeitnehmer in dem Kalenderjahr vollendet und vollendet hat, in dem er ausscheidet. Das gleiche gilt für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit.

16. Diese Betriebsvereinbarung findet auch Anwendung auf die am 2.9.197o vom Aufsichtsrat beschlossene Stillegung des Werkes Z. Sie ist auch anzuwenden in den Fällen, in denen Arbeitnehmern in dem Werk Y einschließlich der Forschung, und der Hauptverwaltung der X-AG nach dem Zeitpunkt der jetzt vorgesehenen Maßnahmen, aus betriebsbedingten mit den Stillegungsmaßnahmen im Zusammenhang stehenden Gründen gekündigt wird.

für den Gesamtbetriebsrat
der

Der Vorstand

Sozialplan Nr. 11

Zwischen der Firma X - Aktiengesellschaft
und dem Betriebsrat des X - Werkes in T.

wird als Interessenausgleich gemäß § 72 BetrVG folgendes vereinbart:

I.

Kündigungen von Arbeitnahmern, die von der Stillegung des Werkes T. betroffen sind, sind erst nach Abschluß dieser Vereinbarung zulässig.

II.

1. Jeder Arbeitnehmer, dem aus Anlaß der Stillegung gekündigt wird, erhält eine Abfindung.

   Die Abfindung erhalten auch Arbeitnehmer, die vor dem Ablauf Ihrer Kündigungsfrist einvernehmlich das Arbeitsverhältnis beenden.

   Eine Abfindung erhalten ferner solche Arbeitnehmer, die wegen der völligen Stillegung des Werkes nach dem 31.8.197o ihre Kündigung ausgesprochen haben, aber beim Abschluß dieser Vereinbarung noch nicht ausgeschieden sind.

2. Die Abfindung beträgt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit DM 65o,--.

   Für die Berechnung ist davon auszugehen, daß angefangene Jahre der Betriebszugehörigkeit als volle Jahre anzusehen sind.

   Diese Abfindung beinhaltet weder ganz noch teilweise eine Abgeltung von Arbeitsentgelt. Sie ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei netto zu zahlen.

   Der Abfindungsbetrag pro Betriebszugehörigkeitsjahr kann jedoch höchstens achtzehnmal gewährt werden.

3. Alle gewerblichen Arbeitnehmer, für die nach Einstellung der Fertigung die Prämienentlohnung entfällt, erhalten - sofern sie nach dem 1.1.1971 noch beschäftigt werden - einen Lohnzuschlag von DM 25o,-- monatlich. Alle übrigen

Arbeitnehmer, die bisher keine Prämienentlohnung hatten, erhalten unter denselben Bedingungen einen Entgeltzuschlag in Höhe von DM 100,--.

III.

1. Alle ausscheidenden Arbeitnehmer erhalten für das Jahr 1970 den vollen Urlaub und das volle zusätzliche Urlaubsgeld.

   Arbeitnehmer, die nach dem 01.01.1971 bis 31.03.1971 weiterbeschäftigt werden, erhalten die Hälfte des vollen Jahresurlaubs und das entsprechende anteilige zusätzliche Urlaubsgeld. Arbeitnehmer, die darüber hinaus weiterbeschäftigt werden, erhalten den vollen Jahresurlaub und das zusätzliche Urlaubsgeld.

   Soweit der Urlaub noch nicht in natural genommen wurde, ist er abzugelten.

2. Das tariflich vereinbarte 13. Monatseinkommen bzw. die 2. Rate der Jahresprämie 1970 wird in gleichem Umfang und unter den gleichen Bedingungen an die Mitarbeiter in T. wie an alle Mitarbeiter der X-AG gezahlt. Eine Rückzahlung entfällt.

   Für 1971 wird das tariflich vereinbarte 13. Monatseinkommen an alle noch tätigen Mitarbeiter gemäß § 3 Absatz 2 des Tarifvertrages über die Einführung des 13. Monatseinkommens vom 24.06.1970 anteilig gewährt. In Abweichung von der tarifvertraglichen Regelung werden angefangene Beschäftigungsmonate als volle Monate gewertet.

3. Diejenigen Arbeitnehmer, die bis zum 31.12.1971 ihr Dienstjubiläum begehen würden, erhalten die üblichen Jubiläumsgaben gemäß der Betriebsvereinbarung vom .....

4. Bei Arbeitnehmern, die nach Ausscheiden aus dem Werk bis zum 31.12.1971 sterben sollten, wird den Hinterbliebenen das betriebsübliche Sterbegeld ausgezahlt entsprechend der jeweils bis zum 30.06.1971 gültigen Betriebsvereinbarung.

5. Die von der X-Aktiengesellschaft den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung dürfen diese nach ihrem Ausscheiden behalten.

IV.

1. Arbeitnehmer, die das 30. Lebensjahr und eine Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren

   oder das 40. Lebensjahr und eine Betriebszugehörigkeit von drei Jahren

   oder das 50. Lebensjahr und eine Betriebszugehörigkeit von einem Jahr

vollendet haben, erhalten, wenn sie im Anschluß an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos werden, zusätzlich eine monatlich zahlbare Abfindung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen regelmäßigen Arbeitslosengeld und 90 % des bisherigen Netto-Monatsverdienstes.

Der Anspruch besteht längstens bis zur Dauer von 12 Monaten nach dem Ausscheiden. Bei Bezug von Arbeitslosenhilfe wird das regelmäßige Arbeitslosengeld zugrunde gelegt.

2. Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, erhalten den Differenzbetrag nach Ziffer 1 ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

V.

1. Arbeitnehmer, die im Zusammenhang mit der Stillegung in andere Betriebsstätten der X-Aktiengesellschaft überwechseln, haben folgende Ansprüche:

   a) Ihnen wird bis zur Dauer von 12 Monaten eine Trennungsentschädigung in Höhe von DM 10,-- pro Tag gewährt. Die Trennungsentschädigung entfällt an Tagen einer Familienheimfahrt.

   b) In dem vorgenannten Zeitraum erhalten sie zweimal im Monat eine bezahlte Familienheimfahrt. Hierbei gelten die Richtlinien der jeweils gültigen Reisekostenordnung der X-Aktiengesellschaft.

2. Die mit einem Umzug verbundenen Speditionskosten werden von der X-Aktiengesellschaft übernommen.

   Als pauschale Abgeltung anfallender Umzugsnebenkosten werden DM 2.000,-- erstattet.

   Dieser Betrag wird bis zur laut Bundesumzugskostengesetz zulässigen Höhe steuerfrei gewährt.

   Darüber hinausgehende Ansprüche werden individuell geregelt. Zur Regelung ist das Einvernehmen des Betriebsrates erforderlich

3. Den Arbeitnehmern, die in anderen Betrieben der X-Aktiengesellschaft eine neue Tätigkeit aufnehmen, muß gewährleistet werden, daß sie eine gleichwertige Tätigkeit erhalten.

   Die bisher von ihnen erworbenen Rechte und Ansprüche bleiben in vollem Umfang erhalten.

VI.

Ist zur Übernahme eines gleichwertigen Arbeitsplatzes eine Umschulung erforderlich und kommen die übernehmenden Werke der X-Aktiengesellschaft und der Arbeitnehmer überein, diese durchzuführen, so gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Rationalisierungsschutzabkommens

für die gewerblichen Arbeitnehmer der chemischen Industrie vom 27.11.1968

bzw. für die Angestellten der chemischen Industrie vom 16.12.1968.

VII.

Den von der Stillegung betroffenen Arbeitnehmern ist zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz die erforderliche Freizeit ohne Verdienstminderung während der Arbeitszeit zu gewähren. Die erforderlichen Fahrtkosten im Kreis..... werden, sofern der neue Arbeitgeber diese nicht übernimmt, von der X-Aktiengesellschaft auf Nachweis erstattet.

VIII.

Die X-Aktiengesellschaft verpflichtet sich, mit dem Betriebsrat über einen Verzicht auf Einhaltung des Wettbewerbsverbots zu verhandeln, wenn der Betroffene einen entsprechenden Antrag beim Betriebsrat einreicht.

IX.

Die X-Aktiengesellschaft verpflichtet sich, die infolge der Stillegung entlassenen Arbeitnehmer unter Anerkennung ihrer bisherigen Betriebszugehörigkeit bevorzugt wieder einzustellen, wenn ein Bedarf an Arbeitskräften entsteht; dies gilt nur für Land.....

X.

Darlehen werden aus Anlaß des Ausscheidens wegen Stillegung oder Produktionseinschränkung nicht zur Rückzahlung fällig, sind aber weiter zu tilgen.

XI.

1. Der Vorstand der X-Aktiengesellschaft verpflichtet sich, die Regelung über die Altersversorgung vom 29.12.1969 so anzuwenden, daß den ausscheidenden Arbeitnehmern, sofern sie die Wartezeit erfüllt haben oder im Jahre ihres Ausscheidens erfüllen würden, die Zusatzrente gewährt wird.

2. Die ausscheidenden 59jährigen und älteren Arbeitnehmer werden so gestellt, als wenn sie bis zum 65. Lebensjahr, bei weiblichen Arbeitnehmern bis zum 60. Lebensjahr, im Unternehmen beschäftigt wären, sofern ein Anspruch bereits erworben ist.

XII.

Die X-Aktiengesellschaft ist bereit, für den Ausgleich besonderer Härten, die durch die vorgesehenen Maßnahmen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können, aber durch diese Betriebsvereinbarung nicht erfaßt werden, einen Härtefonds in Höhe von

DM 100.000,--
==========

(in Worten: hunderttausend Deutsche Mark)

zur Verfügung zu stellen. Dieser Fonds wird von vier Mitarbeitern verwaltet, von denen je zwei durch die Firma und den Betriebsrat zu benennen sind.

Aus diesem Fonds können auf Antrag Unterstützungen bis zum 31.12.1971 gezahlt werden. Ein einklagbarer Anspruch auf Leistungen aus dem Härtefonds besteht nicht.

Als Beispiel für die Gewährung von Leistungen aus dem Härtefonds gilt u.a.: wenn ein Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus der X-Aktiengesellschaft in einem anderen Unternehmen eine Arbeit zu einem geringeren Verdienst aufnimmt, erhält er als Übergangsbeihilfe die Differenz zwischen seinem bisherigen Nettoverdienst und dem Nettoverdienst beim neuen Arbeitgeber; höchstens jedoch bis zur Dauer von 6 Monaten.

XIII.

Die in dieser Vereinbarung geregelten Abfindungen sind fällig beim Ausscheiden des Arbeitnehmers. Sie können nicht abgetreten oder verpfändet werden.

XIV.

geben sich bei der Anwendung dieser Vereinbarung zwischen
r X-Aktiengesellschaft und den von der Stillegung betroffenen
beitnehmern des Werkes T. Meinungsverschiedenheiten, so ist
s Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

t, den September 1970

r den Vorstand

terschriften

für den Betriebsrat T.

Unterschriften

Sozialplan Nr. 12

X-Aktiengesellschaft

- Vorstand - Ort, den 197o

R E G E L U N G

der vorzeitigen Pensionierung älterer Belegschaftsmitglieder

1. Begriff der vorzeitigen Pensionierung

Unter vorzeitiger Pensionierung im Sinne nachstehender Regelung sind die Fälle zu verstehen, in denen Belegschaftsmitglieder vor Vollendung des 65. Lebensjahres aufgrund von Maßnahmen in Anpass an die Beschäftigungslage ohne Ersatzeinstellung von außen zur Entlassung kommen und nach den Bestimmungen der RVO und des AVG innerhalb eines Jahres Anspruch auf Zahlung des Altersruhegeldes oder Anspruch auf Zahlung des vorgezogenen Altersruhegeldes habe wenn sie nach Ausscheiden ein Jahr ununterbrochen arbeitslos im Sinne des AFG sind.

2. Durchführung der vorzeitigen Pensionierung

2.1. Urlaubsanspruch

Anstehender Urlaubsanspruch ist während der Kündigungsfrist in natura zu gewähren. Grundsätzlich besteht Anspruch auf vollen Jahresurlaub, unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheid Bereits gewährter Urlaub ist anzurechnen. Sofern die Kündig frist den Urlaubsanspruch zeitlich überschreitet, kann das legschaftsmitglied für die restliche Dauer unter Weiterzahl des Durchschnittsbruttolohnes des zuletzt eingenommenen Arb platzes von der Arbeit freigestellt werden.

2.2. Zahlung einer Übergangsbeihilfe für die Dauer von längstens 13 Monaten

Nach Ausscheiden aus den Diensten des Unternehmens erhält d Belegschaftsmitglied eine Übergangsbeihilfe je Monat für di Dauer der tatsächlichen Arbeitslosigkeit, längstens jedoch 13 Monate.

Die Übergangsbeihilfe endet vor Ablauf der 13 Monate

mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzung für das Altersruhegeld erfüllt ist,
bei Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Erwerbsunfähigkeit erfüllt sind.

3. Berechnung der Übergangsbeihilfe

Der Berechnung der Übergangsbeihilfe wird das normalisierte, durchschnittliche Nettomonatseinkommen der letzten 3 Monate ausschließlich Aufwendungsersatz, einmaliger Zahlungen und Urlaubsmehrvergütung zugrunde gelegt.
Die Berechnungsformel lautet wie folgt:

2.3.1 normalisiertes Nettomonatseinkommen =

$$\frac{\text{Ø - Nettomonatseinkommen der letzten 3 Monate}}{\text{Ø tatsächlich bezahlte Stunden der letzten 3 Monate}} \times 173$$

2.3.2 Übergangsbeihilfe:

normalisiertes Nettoeinkommen x 85 %

(bei Jubilaren 9o %)

./. Arbeitslosenunterstützung

. Wiedereinstellung

Wird ein durch vorzeitige Pensionierung ausgeschiedenes Belegschaftsmitglied nach Arbeitslosenmeldung durch das Arbeitsamt vermittelt, so kann Wiedereinstellung bei der X-AG erfolgen.
Mit der Wiedereinstellung bei der X-AG entfällt die Zahlung der Übergangsbeihilfe. Das gleiche gilt bei Übernahme anderweitiger Erwerbstätigkeit.

2.5. Zahlung aus dem ".....-Fonds"

Zahlungen aus dem ".....-Fonds" erfolgen bei Gewährung des Altersruhegeldes bzw. des vorgezogenen Altersruhegeldes oder einer Erwerbsunfähigkeitsrente nach Einstellung der Zahlung der Übergangsbeihilfe nach Ziff.2.3.
Auf die anrechnungsfähigen Dienstjahre bei Ausscheiden durch vorzeitige Pensionierung sind die Jahre hinzuzurechnen, die bis zum vollendeten 65. Lebensjahr hätten erreicht werden können.
Soweit nach Ausscheiden durch vorzeitige Pensionierung ei anderweitige Tätigkeit aufgenommen wird, bleibt der Anspruch auf Zahlungen aus dem ".....-Fonds" dem Grund nach erhalten. Der Anspruch ruht bis zu dem Zeitpunkt, an dem vorgezogenes Altersruhegeld bzw. Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente bezogen und eine Erwerbstätigkei nicht mehr ausgeübt wird.
Im übrigen gelten die Bestimmungen des ".....-Fonds"

2.6. Sonderzahlung am Jubiläumstag

Belegschaftsmitglieder im Sinne dieser Regelung, die bis 3 Monate nach dem 65. Lebensjahr ein Jubiläum hätten feiern können, erhalten an dem entsprechenden Tag eine Sonderzahlung in Höhe des Jubiläumsgeldes nach den gegebe Richtlinien.

2.7. Werkswohnung

Ein Ausscheiden im Sinne dieser Regelung wird bei den Belegschaftsmitgliedern, die eine Werks- oder werksgebundene Wohnung bewohnen, nicht zum Anlaß genommen, das Mietsverhältnis vorzeitig aufzukündigen.

2.8. Weihnachtsgeld / Treueprämie

Belegschaftsmitglieder, die nach dieser Regelung vorzeitig ausgeschieden sind, haben einmal während der Dauer von 12 Monaten nach Ausscheiden Anspruch auf

Zahlung des Weihnachtsgeldes bzw. der Treueprämie

entsprechend der dann zu berücksichtigenden Dienstjahre.

2.9. Werksdarlehen bzw. Lohn- und Gehaltsvorschüsse

Vorzeitig pensionierten Belegschaftsmitgliedern wird gewährleistet, daß Werksdarlehen bzw. Lohn- und Gehaltsvorschüsse in der vereinbarten Form zurückgezahlt werden können, ggf. mit Abänderung der vertraglichen Vereinbarung. In jedem Falle können Tilgungsraten mit der Übergangsbeihilfe verrechnet werden, wenn das vorzeitig pensionierte Belegschaftsmitglied mit mehr als einer Rate in Verzug gerät.

3. Härtefälle

3.1. Übergangszahlung bei verspäteter Rentenzahlung

Vorzeitig ausgeschiedene Belegschaftsmitglieder, deren Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld, Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente begründet bzw. anerkannt ist, können bei verspätetem Einsetzen der Rentenzahlung eine anrechenbare Übergangszahlung erhalten, die nach individuellen Gesichtspunkten festgesetzt wird.

3.2. Sozialbeihilfe bei Krankheit während der Arbeitslosigkeit

Wird bei einem durch vorzeitige Pensionierung Ausgeschiedenen das für den Anspruch auf das vorgezogene Altersruhegeld notwendige Jahr der ununterbrochenen Arbeitslosigkeit durch längere Krankheit unterbrochen und deshalb nach Ablauf der Zahlung der Übergangsbeihilfe das vorgezogene Altersruhegeld noch nicht gewährt, kann in besonderen Härtefällen eine den individuellen Verhältnissen gerecht werdene Sonderregelung getroffen werden.

4. Inkrafttreten

Vorstehende Regelung tritt ab .1.11.1976... in Kraft.

- Betriebsrat -	- Vorstand -
Unterschrift	Unterschriften

Sozialplan Nr. 13

Auf Anregung des derzeit vom Oberlandesgerichtspräsidenten bestellten Vorsitzenden der Vermittlungsstelle haben sich um 14,oo Uhr im Parkhot in L. getroffen:

Frau W. (Betriebsratsvorsitzende) und Herr Dr. v. H. als Repräsentant des Unternehmens.

Ferner sind erschienen: Geschäftsführer M. und Gewerkschafts-Sekretär

Sämtliche Anwesenden erklären:

Wir sind einverstanden, daß heute eine Einigungsstelle zusammentritt, um die Interessengegensätze, wie sie bei der letzten Vermittlungsverhandlung sichtbar geworden sind, doch noch auszugleichen.

Wir sind einverstanden, daß heute die Einigungsstelle verhandelt in folgender Besetzung:

Direktor R. als Vorsitzender
als Beisitzende: Geschäftsführer N. und Gewerkschaftssekretär K.
Frau W. für den Betriebsrat und Herr Dr. v. H. für das Unternehmen erklären: Wir unterwerfen uns im voraus dem Spruch der Einigungsstelle

Herr M. und Herr K. erklären außerdem in ihrer Eigenschaft als Prozeßbevollmächtigte: Wir verpflichten uns, einen außergerichtlichen Vergleich zu schließen unter Berücksichtigung des Spruchs der Einigungsstelle. Wir werden dann dem Arbeitsgericht Mitteilung von dem außergewöhnlichen Vergleich machen.

Vorgelesen und genehmigt -

Nach Beratung ohne Frau W. und Herrn Dr. v. H. wird folgender Spruch der Einigungsstelle verkündet:
Der Betriebsstillegung bzw. Veräußerung des Betriebes, so wie sie tatsächlich durchgeführt worden ist bzw. wird, wird zugestimmt.

Das Unternehmen ist verpflichtet, im Rahmen eines Sozialplanes im Zusammenhang mit der Betriebsstillegung insgesamt an Abfindungen DM 475.ooo,-- zu zahlen. Für den Sozialplan sind sich alle Beteiligte darüber einig, daß aus insgesamt DM 475.ooo,-- nach dem System, das v Betriebsrat und Gewerkschaft entworfen worden ist, die Gelder verteil werden sollen, daß jedoch kein Arbeitnehmer weniger als DM 2oo,-- erhält und daß zusätzlich höhere Abfindungen gezahlt werden an schwangere Frauen, nämlich zusätzlich für jeden vollen Monat der Zeit für die weder voller Lohn noch die vollen Kassenleistungen in Höhe des Lohnes gezahlt werden, einen Zusatzbetrag in Höhe eines halben Punktes als Abfindung.

Alle Beteiligten sind sich einig darüber, daß durch diese Modifizierung des Sozialplanes der in diesem Sozialplan zunächst aufgegebene Punktwert sich entsprechend ermäßigt.

Diesem Protokoll wird als Anlage ein Original des von Betriebsrat und Gewerkschaft entworfenen Sozialplanes beigefügt.

Herr M. als Verbandsgeschäftführer und Gewerkschaftssekretär, Herr K. - beide in ihrer Eigenschaft als Prozeßbevollmächtigte für die bereits anhängigen Prozesse und die Prozesse, die sie in dieser Angelegenheit etwa noch zu vertreten hätten, schließen folgenden Vergleich:

Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger als Abfindung nach § 74 des Betriebsverfassungsgesetzes - falls diese Anspruchsgrundlage überhaupt in Betracht kommen sollte - eine Abfindung zu zahlen, die der Höhe nach der Leistung aus dem Sozialplan entspricht, der heute Im Rahmen der Einigungsstelle Gegenstand des Spruchs dieser Einigungsstelle gewesen ist.

Der Kläger erklärt: Weitere Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis bei der Beklagten oder aus dem Zusammenhang mit der Betriebsstellegung und meinem Ausscheiden aus dem Betrieb bestehen nicht. Unberührt von diesen Vergleich bleiben etwaige Urlaubsansprüche. Unberührt von diesem Vergleich bleiben auch etwaige Forderungen der Beklagten aus Darlehen oder Vorschüssen.

Damit sind sämtliche Forderungen, die etwa noch zwischen den Parteien bestehen könnten, gleichgültig aus welchem Rechtsgrund, ausgeglichen.

Außergerichtliche Kosten werden nicht erstattet. Die Auslagen des Gerichtes werden hälftig geteilt.

Vorgelesen und genehmigt -

Ort, den .... Februar 1971

Berechnung der Abfindung - Gesamtbetrag DM 5oo.ooo,--

für Betriebszugehörigkeit - pro Jahr 1 Punkt

pro Kind 1 Punkt

für Lebensalter ab 4o Jahre je
bis 5 Jahre 1 Punkt
Punktwert: DM 22o,--

es verbleibt ein Rest von DM 6.32o,-- der nach sozialen Gesichtspunkten aufgeteilt werden sollte.

Arbeitnehmerzahl,	Punkte:	je DM:	insgesamt DM:
3o	1	22o,--	6.6oo,--
35	2	44o,--	15.4oo,--
22	3	66o,--	14.52o,--
2o	4	88o,--	17.6oo,--
28	5	1.1oo,--	3o.8oo,--
21	6	1.32o,--	27.72o,--
21	7	1.54o,--	32.42o,--
32	8	1.76o,--	56.32o,--
34	9	1.98o,--	67.32o,--
34	1o	2.2oo,--	74.8oo,--
19	11	2.42o,--	45.98o,--
22	12	2.64o,--	58.o8o,--
14	13	2.86o,--	4o.o4o,--
2	14	3.o8o,--	6.16o,--
334			493.68o,--
			Rest. 6.32o,--

Sozialplan Nr. 14

B e t r i e b s v e r e i n b a r u n g

Zwischen

der Firma T.-GmbH in .....

und

dem Betriebsrat der Firma T.-GmbH

wird gemäß § 72 Betriebsverfassungsgesetz folgendes vereinbart:

I Der Betriebsrat stimmt einer Betriebseinschränkung der Firma T.-GmbH zum 1.2.1971 mit der Maßgabe zu, daß der Betrieb ansonsten seine Tätigkeit zum Zwecke der Erkundung der Produktions- und Martkmöglichkeiten bis zum 31.12.1971 aufrechterhält. Der Personalbestand soll dabei 5o Personen nicht unterschreiten. Ein auf dieser Basis aufgestellter neuer Personalplan ist mit dem Betriebsrat durchgesprochen worden. Sofern Arbeitnehmer von sich aus das Arbeitsverhältnis beenden, wird seitens der T.-GmbH nach Möglichkeit versucht werden, diese Arbeitsplätze durch Neueinstellungen aufzufüllen.

Sämtliche aus Anlaß der Betriebseinschränkung bedingten Kündigungen werden unter Wahrung der Rechte des Betriebsrats durchgeführt.

Beginn und Ende der neuen Arbeitszeiten werden gemäß § 56 Abs. 1 Buchst. a Betriebsverfassungsgesetz geregelt.

II Jeder Arbeitnehmer, dem aus Anlaß der Betriebseinschränkung gekündigt wird, erhält als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes sowie als Ausgleich für mögliche soziale Folgen, die durch das Ausscheiden entstehen, eine Abfindung lt. nachfolgender Tabelle:

Betriebszugehörigkeit	Betrag
bis zu 6 Monaten	25 % des vertraglichen Monatslohnes*) bzw. -gehaltes
" " 12 "	5o % " " " " "
" " 18 "	75 % " " " " "
" " 24 "	1oo % " " " " "

*) der vertragliche Monatslohn ist das 173-fache des vertraglich vereinbarten Stundenlohns

Diese Abfindung beinhaltet weder ganz noch teilweise eine Abgeltung von Arbeitsentgelt. Sie ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei netto zu zahlen.

Den Arbeitnehmern, denen am 3o./31.12.197o gekündigt worden ist, die unter das Betriebsverfassungsgesetz fallen, und die Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben haben oder erheben, werden etwaige im Rahmen der gerichtlichen Verfahren festgelegte Zahlungen auf die Abfindung im Sinne der Ziff. II dieser Vereinbarung angerechnet.

III Allen aus Anlaß der Betriebseinschränkung gekündigten Arbeitnehmern wird der Urlaub so gewährt, als ob das Arbeitsverhältnis bis zum 31.3.1971 gedauert habe.

Dies trifft auch auf das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld zu.

IV Das einzelvertraglich vereinbarte halbe dreizehnte Monatseinkommen (Weihnachtsgeld) wird für 1971 anteilig entsprechend den Beschäftigungsmonaten gezahlt, wobei angefangene Kalendermonate als volle Monate gelten.

V Den von der Betriebseinschränkung betroffenen Arbeitnehmern wird zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz die erforderliche Freizeit ohne Verdienstminderung gewährt.

VI Die T.-GmbH verzichtet auf die Einhaltung von Wettbewerbsklauseln, sofern diese mit einzelnen Arbeitnehmern vereinbart worden sind.

VII Die T.-GmbH ist bereit, für den Ausgleich besonderer Härten, die durch die Betriebseinschränkung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können - aber durch diese Betriebsvereinbarung nicht erfaßt werden - einen Härtefonds in Höhe von

DM 1o.ooo,--
==========

zur Verfügung zu stellen. Dieser Fonds wird von je einem Beauftragten der T.-GmbH und des Betriebsrats verwaltet.

Aus diesem Fonds können auf Antrag Unterstützungen bis zum 3o.6.1971 gezahlt werden. (z.B. Zusatzzahlungen zum Arbeitslosengeld bei unverschuldeter Arbeitslosigkeit). Ein Anspruch auf Leistungen aus dem Härtefonds besteht nicht.

VIII Die in dieser Vereinbarung geregelten Abfindungen sind beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus der T.-GmbH fällig. Sie können weder abgetreten noch verpfändet werden.

IX Teilzeitbeschäftigte erhalten alle in dieser Betriebsvereinbarung genannten Ansprüche entsprechend der jeweils vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

X Die Betriebsvereinbarung gilt uneingeschränkt auch für di
jenigen Mitarbeiter, die z. Zt. ihren Wehrdienst ableiste

XI Sämtliche tarifvertraglichen Ansprüche bleiben von dieser
Vereinbarung unberührt und werden von der T.-GmbH erfüllt

Ort, den 2 Februar 1971

(T.-GmbH) (Betriebsrat)

Unterschrift Unterschrift

Sozialplan Nr. 15

Zwischen der Firma X in F.

vertreten durch die Geschäftsführung, Herrn Dipl.-Ing. W. S. und Prokurist Herrn Dr. C. F. und

dem Betriebsrat der Firma X

vertreten durch den Vorsitzenden des Betriebsrates des Werkes N. Frau B. und Herrn W●. von der IG Chemie-Papier-Keramik,

wird folgende

Betriebsvereinbarung

geschlossen:

1. Der Betriebsrat stimmt der Stillegung des Werkes N. der X zum 28.2.1971 zu, nachdem er sich von der Notwendigkeit dieser Maßnahme überzeugt hat.

   Die Mitarbeiter der Fa. X, Werk N., werden unter Einhaltung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Kündigungsbestimmungen - frühestens zu dem o. a. Zeitpunkt - entlassen.

   Der Betriebsrat stimmt den Kündigungen zu.

2. Die in der IG-Chemie-Papier-Keramik organisierten Mitarbeiter der Firma X, Werk N., erhalten aufgrund fristgerechter Kündigung seitens der Firma gem. § 72 und ff Betr. VG Abfindungen nach folgender Maßgabe:

   Die Mitarbeiter gem. Anlage 1 erhalten als Abfindung für jedes angefangene Beschäftigungsjahr bei einer Betriebszugehörigkeit

   a) bis zu 1o Jahren DM 2oo,--

      ab dem 1o. Jahr DM 3oo,--

   Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der Zeitpunkt 28.2.1971 maßgebend.

   b) Die in Anlage 2 aufgeführten Mitarbeiter machen von dem Angebot Gebrauch, im Werk F. weiter beschäftigt zu werden. Als Interessenausgleich erhalten diese Mitarbeiter:

      I. kostenfreie Abholung aus N. nach F. und zurück.

      II. Entschädigung der Fahrtzeit nach dem jeweiligen Stundenlohn als Netto-Auslösung, d. h. steuer- und sozialversicherungsfrei.
      Die Entschädigung wird mit dem Monatslohn ausbezahlt.

3. Der Urlaubsanspruch für die ausscheidenden Arbeitnehmer des Werkes N. besteht so, als ob sie bis zum 31.3.1971 in der Firma beschäftigt gewesen wären.

4. Die Betriebsvereinbarung gilt für Mitglieder der IG Chemie-Papier-Keramik.

5. Die Zahlung der unter 2. genannten Abfindungen ist davon abhängig, daß der ausscheidende Mitarbeiter folgende Erklärung unterschreibt:

   "Ich bestätige, daß mein Arbeitsverhältnis mit der Firma X wegen Betriebsstillegung des Werkes N. beendet ist und zwischen der Firma und mir aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung keinerlei Ansprüche mehr bestehen."

6. Die nach Absatz 2.a) ausgezahlten Beträge der Abfindungen sind im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes steuer- und sozialversicherungsfrei.
   Die Abfindungen werden zu 5o % zum Zeitpunkt des Ausscheidens und die weiteren 5o % nach 6 Monaten ausbezahlt.

7. Für Härtefälle wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Sonderregelung getroffen.

Betriebsrat	Geschäftsführung
Unterschrift	Unterschriften

F....., 18.2.1971

Anmerkung

Die Anlagen 1 + 2 geben Auskunft über die Auswirkungen dieses Sozialplanes auf die einzelnen davon betroffenen Belegschaftsmitglieder, also zum Thema nicht von Bedeutung. Daher Verzicht zum Abdruck.

Sozialplan Nr. 16

An den Vorstand
der X-Werke Aktiengesellschaft

an den Gesamtbetriebsrat
der X-Werke Aktiengesellschaft

Gesamtbetriebsvereinbarung - Sozialplan

Zwischen dem Vorstand der X-Werke Aktiengesellschaft und dem Gesamtbetriebsrat der X-Werke Aktiengesellschaft wird folgende Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen:

Zur Regelung der durch die Fusion der Firma A und der Firma B entstehenden organisatorischen, wirtschaftlichen, sozialen und personellen Maßnahmen gemäß § 72 BVG wird die nachstehende Vereinbarung getroffen:

Maßnahmen aller Art, die ganz oder überwiegend auf die Struktur des Marktes oder auf Kostensteigerungen oder auf Absatzschwierigkeiten zurückzuführen sind, fallen ebenfalls unter dieses Abkommen.

Für beide Komplexe ist die Anwendung dieses Abkommens auf die Fälle des § 72 BVG beschränkt, d.h., daß jeweils die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft eines Betriebes bzw. einer Hauptverwaltungsabteilung von den geplanten Maßnahmen betroffen sein muß.

Sollten bei der Anwendbarkeit des Abkommens in bestimmten Fällen Zweifel bestehen, so ist eine Klärung durch eine Kommission, in der die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat vertreten sind, herbeizuführen.

1. Der Vorstand muß, wenn er die Durchführung einer Maßnahme nach § 72 Betriebsverfassungsgesetz für notwendig hält, den örtlichen Betriebsrat und den Vorsitzer und dessen Stellvertreter des Gesamtbetriebsrates unverzüglich und umfassend davon unterrichten.

2. Ist eine Verlegung oder Veränderung von Betriebsstätten, Betriebsstellen oder einzelnen Arbeitsplätzen nicht vermeidbar bzw. sind die gesetzlichen Voraussetzungen (§§ 72 ff Betriebsverfassungsgesetz) erfüllt, so sind die betroffenen Arbeitnehmer nach Möglichkeit auf andere gleichwertige Arbeitsplätze umzusetzen bzw. zu versetzen.

   Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu leisten.

Sind keine gleichwertigen und zumutbaren Arbeiten vorhanden, sollten den betroffenen, im Betrieb tätigen Arbeitnehmern nach Möglichkeit später freiwerdende derartige, ihrem Leistungsvermögen entsprechende Arbeiten bevorzugt angeboten werden.

Den Betroffenen wird die Möglichkeit eingeräumt, sich über den neuen Arbeitsbereich umfassend zu informieren und auf Wunsch den Arbeitsplatz vorher zu besichtigen, um sich nach einer Bedenkzeit von wenigstens 14 Tagen zu entscheiden. Daraus entstehende Kosten werden von der X-Werke AG nach den Reisekostengrundsätzen ersetzt. Kommt eine Verlegung des Wohnsitzes in Frage, so werden auch die Reisekosten der Ehefrau nach den gleichen Grundsätzen erstattet.

X-Werke AG verpflichtet sich, allen Mitarbeitern, die von einer Veränderung der Arbeitsplätze und Versetzungen betroffen sind, eine zu den Akten zu nehmende, die ganze Dienstzeit umfassende Zwischenbeurteilung auszustellen. Diese muß den Anlaß der Ausstellung und die Beschränkung für interne Zwecke erkennen lassen. Dem Mitarbeiter wird eine Kopie dieser Zwischenbeurteilung ausgehändigt. Das gleiche gilt bei Wechsel des direkten Vorgesetzten.

3.a
Jedem Mitarbeiter wird bei einer V e r s e t z u n g das seitherige Tarifeinkommen plus außertarifliche Sozial- und Leistungszulagen wie bisher garantiert. (Definition des Tarifeinkommens s.u. 3 c).

Falls wegen einer Versetzung der nicht tarifgebundene Anteil der Bezüge steigt, so wird die Differenz zwischen dem bisher nicht tarifgebundenen Anteil und dem neuen größeren nicht tarifgebundenen Anteil nicht anrechenbar und tarifdynamisch. Diese Garantie erlischt bei einer tariflichen Höherstufung.

Zu
3.a
Jedem Arbeitnehmer werden alle günstigeren Ansprüche aus gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen seiner bisherigen Alt-Firma-Zugehörigkeit zugesichert, so lange nicht einheitliche Regelungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand für die Gesamt-X-Werke AG getroffen worden sind.

3.b
Ist einem Mitarbeiter eine Versetzung objektiv nicht zumutbar, so gilt Ziffer 3 c.

3.c
Bei einer U m s e t z u n g wird dem Arbeitnehmer, falls ein gleichwertiger Arbeitsplatz vorhanden ist, auch für die Dauer der Einarbeitung (Umschulung, Anpassung) das seitherige Tarifeinkommen zuzüglich außertariflicher, Sozial- und Leistungs-Zulagen garantiert.

Kann dem Arbeitnehmer nur ein nicht gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden, so gilt:

Bei Arbeitnehmern, die das 5o. Lebensjahr vollendet und 15 Dienstjahre haben, die Regelung gem. Absatz 1.

Bei Arbeitnehmern, die das 45. Lebensjahr vollendet und 1o Dienstjahre haben, wird ebenfalls die Regelung nach Absatz 1 garantiert, jedoch mit der Einschränkung, daß bei Tarifsteigerungen 5o % der Tariferhöhung der neuen niedrigeren Tarifgruppe auf die Ausgleichszahlung angerechnet werden.

Bei allen übrigen Arbeitnehmern gilt ebenfalls die Regelung gem. Absatz 1, jedoch werden Tarifsteigerungen des neuen niedrigeren Tarifes jeweils voll auf die Ausgleichszahlung angerechnet.

(Unter Tarifeinkommen wird das monatliche Tarifgehalt bzw. der Tarifstundenlohn x monatliche Normal-Arbeitsstunden verstanden.)

Zu
3.c Wird der Arbeitnehmer auf eine andere Betriebs- oder Verwaltungsstelle am gleichen Ort oder in einer Entfernung von 4o km oder weniger umgesetzt, so werden ihm die zusätzlichen Fahrtkosten nach den Sätzen der öffentlichen Verkehrsmittel erstattet

4. Muß ein Arbeitnehmer infolge Versetzung aufgrund eines diesem Abkommen zugrunde liegenden Tatbestandes seinen Wohnort ändern, so verpflichtet sich die X-Werke AG , bei der Wohnraumbeschaffun tatkräftig behilflich zu sein (Inserate, Einschaltung von Maklern, deren Kosten von der X-Werke AG übernommen werden).

Die Umzugskosten werden von der X-Werke AG nach Maßgabe der Regelung getragen, wie sie in dem Artikel "Umzugskosten privater Arbeitnehmer im Lohnsteuerrecht bei Inlandsumzügen" von Hessler (Beilage 1o/65 zum Heft 24 vom 18.o6.1965 "Der Betrieb") beschrieben ist, wobei im Zweifelsfall die Regelungen und die Sätze des Bundesumzugskostengesetzes vom o8.o4.1964 maßgebend sind.

Es gelten jedoch folgende Abweichungen:
(Vergleiche beigefügte Anlage)

a) Vergleiche II C 2

Diese Einschränkungen entfallen.

b) Vergleiche II C 4

Diese Regelung gilt auch dann, wenn erst durch den Umzug am neuen Wohnort eine Hausgemeinschaft mit den Eltern oder Schwiegeltern begründet werden soll.

c) Vergleiche II C 5

In Abweichung von der dort getroffenen Regelung erfolgt die Beauftragung des Spediteurs durch die Firma.

d) Vergleiche II D 1

Wenn der Tatbestand des Buchstaben b) vorliegt, so sind auch die Eltern und Schwiegereltern hinsichtlich der Umzugsreisekosten erstattungsberechtigt.

e) Vergleiche II D 4

Diese Einschränkungen entfallen.

f) Vergleiche II E 1

Das hiergenannte Zeitliche Limit von 6 Monaten entfällt.

Im übrigen werden auch die für die bisherige Wohnung gezahlten Baukostenzuschüsse in die Regelung einbezogen.

g) Zur Klarstellung des Buchstaben E "Mietentschädigung" wird festgestellt:

Als Mietentschädigung gilt die Differenz zwischen der am alten Wohnort gezahlten Miete und der Miete, die am neuen Wohnort für eine nach Größe, Ausstattung und Baujahr vergleichbare Wohnung gezahlt werden muß.

Nicht unter eine Mietentschädigung fallen solche Mehraufwendungen, die dadurch entstehen, daß die Wohnung am neuen Wohnort, größer, besser ausgestattet oder jüngeren Baudatums ist.

Falls eine vergleichbare Wohnung am neuen Wohnort nicht verfügbar ist und der Mitarbeiter gezwungen ist, eine größere, besser ausgestattete oder später erbaute Wohnung zu nehmen, so wird hierüber verhandelt.

Falls der Arbeitnehmer an seinem alten Wohnort ein eigenes Haus bzw. eine Eigentumswohnung bewohnte, so ist er gehalten, dieses so bald als möglich zu vermieten. Die eingenommenen Mieten werden auf den Mietausgleich angerechnet.

Falls der Mitarbeiter die Wohnung nicht weitervermietet, wird als fiktiver Anrechnungsbetrag ein Mietausgleich um die ortsüblich erzielbare Miete gemindert.

Dies gilt jedoch nicht, wenn seine Vermietbemühungen nachweislich erfolglos blieben.

h) Vergleiche II F 5

In dieser Bestimmung gelten nur die ersten beiden Sätze.
Der Text von "Nach Verwaltungsanweisung ....." wird gestrichen.

i) Vergleiche II G

Ergänzung:
Falls der umziehende Mitarbeiter Kinder hat, die Oberschüler sind und 12 Monate oder weniger vor dem Abitur stehen, oder Schüler oder Studierende einer Lehranstalt sind, wie sie in dieser Eigenart nur an dem alten Wohnort der Eltern zu finden ist, so werden die Mehrkosten für die planmäßige Dauer dieser Ausbildung gegen Nachweis erstattet, sofern sie das ortsübliche Maß nicht übersteigen.

X-Werke AG verpflichtet sich, solchen Mitarbeitern, die am neuen Wohnort ein Eigenheim erstellen oder eine Eigentumswohnung kaufen wollen, beratend und unterstützend zur Seite zu stehen.

Protokoll-Notiz

Bei der Verhandlung bestand Einigkeit darüber, daß bei der Umzugskostenerstattung die bisher übliche Rückzahlungsklausel Anwendung findet: "Die Umzugskosten werden in der Form eines unverzinslichen Darlehns gewährt, von dem jeweils 1/24 pro Kalendermonat als erlassen gilt. Scheidet der Mitarbeiter vor Ablauf von zwei Jahren (gerechnet von Umzug an) nach vorangegangener eigener Kündigung aus, so wird der noch offenstehende Darlehensbetrag in voller Höhe fällig".

---

5. Für die in der Zeit einer durch die Versetzung notwendigen doppelten Haushaltsführung entstehenden Mehrkosten erhält der Mitarbeiter Trennungsentschädigung gem. der jeweils gültigen allgemeinen X-Werke-Regelung. Abweichend davon werden dem Mitarbeiter die Kosten für eine Familienheimfahrt wöchentlich gegen Nachweis erstattet.

6.a) Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis durch die X-Werke AG aufgrund eines diesem Abkommen zugrunde liegenden Tatbestandes gelöst werden muß, ist eine Abfindung nach folgender Tabelle zu zahlen:

Berechnungsformel:

Lebensalter (LA) x Betriebszugehörigkeit (BZ) x Faktor = Anzahl der Monatsverdienste (MV), die als Abfindung zu zahlen sind.

LA	BZ	Faktor	MW
25	1o	o,oo2o	o,5
3o	1o	o,oo25	o,75
	15	25	1,125
35	1o	o,oo3o	1,o5
	15	3o	1,575
	2o	3o	2,1
4o	1o	o,oo45	1,8
	15	45	2,7
	2o	45	3,6
	25	45	4,5
45	1o	o,oo45	2,o25
	15	45	3,o38
	2o	45	4,o5o
	25	45	5,o63
	3o	45	6,o75

LA	BZ	Faktor	MW
5o	5	o,oo45	1,125
	1o	45	2,25
	15	45	3,375
	2o	45	4,5
	25	45	5,625
	3o	45	6,75
	35	45	7,875
55	5	o,oo5o	1,375
	1o	5o	2,75
	15	45	3,713
	2o	45	4,95
	25	45	6,188
	3o	45	7,425
	35	45	8,663
	4o	45	9,9
58	5	o,oo55	1,595
	1o	55	3,19
	15	5o	4,35
	2o	5o	5,8
	25	5o	7,25
	3o	5o	8,7
	35	5o	1o,15
	4o	5o	11,6o
	43	5o	12,47
6o	5	o,oo55	1,65
	1o	55	3,3
	15	5o	4,5
	2o	5o	6,o
	25	5o	7,5
	3o	5o	9,o
	35	5o	1o,5
	4o	5o	12,o
	43	5o	12,9
	45	5o	13,5

b) Die Abfindung erhalten auch Arbeitnehmer, die vor dem Ablauf ihrer Kündigungsfrist einvernehmlich das Arbeitsverhältnis beenden.

c) Gemäß Ziffer 6a und b ausscheidende Arbeitnehmer erhalten im Ausscheidungsjahr ihren vollen Jahresurlaub nebst dem vollen Urlaubsgeld. Sie erhalten ferner die tariflichen und betriebsüblichen Jahreszuwendungen nach den entsprechenden Bestimmungen.

7. Sofern Arbeitnehmer aufgrund von Maßnahmen gemäß § 72 BVG gekündigt werden müssen, die das 59. Lebensjahr erreicht haben und das vorgezogene Altersruhegeld beantragen wollen, gilt folgendes:

   a) Sie erhalten eine monatlich zahlbare Abfindung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen regelmäßigen Arbeitslosengeld und dem bisherigen Netto-Monatsverdienst. Der Anspruch besteht bis zur Dauer von zwölf Monaten seit dem Ausscheiden, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Bei Bezug von Arbeitslosenhilfe wird das regelmäßige Arbeitslosengeld zugrunde gelegt.

b) Nach Festsetzung des vorgezogenen Altersruhegeldes gewährt die X-Werke AG den betreffenden Arbeitnehmern bis zum 65. Lebensjahr den finanziellen Ausgleich zwischen Altersruhegeld und letztem Nettoverdienst. Die in diese Zeit fallende tariflichen Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen werden berücksichtigt.

c) Die X-Werke AG verpflichtet sich außerdem, jenen Unterschiedsbetrag zu bezahlen, um den das endgültige Altersruhegeld des betroffenen Arbeitnehmerns durch die verlorenen Versicherungsjahre niedriger ist.

d) Ausscheidene Arbeitnehmer, die Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgungsordnung oder der Pensionskasse haben werden bei der Berechnung ihrer Firmen-Renten-Bezüge so gestellt, als wenn sie bis zum 65. Lebensjahr gearbeitet hätten. Die Ausgleichszahlung trägt die X-Werke AG.

e) Wenn Zahlungen nach Ziffer 7 a - d geleistet werden, bekommt der Arbeitnehmer keine Abfindung nach Ziffer 6 a und b. Stellt sich später heraus, daß das vorgezogene Altersruhegeld nicht gewährt wird, so sind Abfindungen nach Ziffer 6 a und b zu zahlen, wobei die bereits nach Ziffer 7 a - d geleisteten Zahlungen angerechnet werden. Der Arbeitnehmer hat die Wahlmöglichkeit, nach Ziffer 6 oder Ziffer 7 abgefunden zu werden.

8. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch die X-Werke AG aufgrund eines diesem Abkommen zugrunde liegenden Tatbestandes gelöst werden muß und deren Dienstjubiläum innerhalb der dem Lösungstag folgenden 12 Monate liegt, erhalten die entsprechende Jubiläumsgabe nach den bestehenden Richtlinien.

Ausscheidende Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr vollendet haben und bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres ein Dienstjubiläum begehen würden, erhalten ebenfalls die entsprechende Jubiläumsgabe nach den bestehenden Richtlinien.

Die Jubiläumsgaben sind zusätzliche Bestandteile der Abfindu

9. Die X-Werke AG wird gegenüber den ausscheidenden Arbeitnehmern, denen aufgrund eines diesem Abkommen zugrunde liegenden Tatbestandes gekündigt wurde und die das 59. Lebensjahr vollendet haben,keine vorzeitige Kündigung ihrer Werkswohnung, werksgeförderten oder werksangemieteten Wohnung aussprechen. Sie werden so behandelt, als wenn sie bis zum 65. Lebensjahr gearbeitet hätten.

1o. a) Bei der Ermittlung der Brutto- und Netto-Monatsverdienste werden die Durchschnitts-Brutto-Effektiv-Monatsverdienste der letzten 6 Monate zugrunde gelegt. Entschuldigte Fehlzeiten dürfen nicht zu einer Minderung des Durchschnittsverdienstes führen.

1o. b) Als Lebensalter wird das Alter zugrunde gelegt, das der Arbeitnehmer in dem Kalenderhalbjahr vollendet, in dem er ausscheidet. Das gleiche gilt für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit.

11. Die Abfindung nach dieser Vereinbarung gelten als Abfindungen im Sinne der §§ 9 und 1o Kündigungsschutzgesetz.

12. Diese Betriebsvereinbarung gilt rückwirkend ab 1. Sept. 197o und kann beiderseitig mit 6-monatiger Frist zum Quartalsende gekündigt werden.

Gesamtbetriebsrat
der
X-Werke
Aktiengesellschaft

X-Werke
Aktiengesellschaft
Vorstand

Sozialplan Nr. 17

Die X-Werk GmbH in H. einerseits

und

der Betriebsrat der X-Werk GmbH in B. andererseits

schließen als Interessenausgleich, gem. § 72 BetrVG, folgende

B e t r i e b s v e r e i n b a r u n g

ab.

§ 1

Stillegung des Werkes B.

Die X-Werk GmbH wird im Juni 1971 die Produktion im Werk B. stillegen und den gesamten Geschäftsbetrieb aufgeben.

Um die im Zusammenhang mit dieser Maßnahme auftretenden sozialen Härte für die betroffenen Arbeitnehmer zu mildern, wird folgendes vereinbart

§ 2
Betroffene Arbeitnehmer

Als betroffene Arbeitnehmer gelten alle diejenigen Beschäftigten, dere Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit der Stillegung durch werksseitig fristgemäße Kündigung beendet wird.

§ 3

Betroffene Arbeitnehmer erhalten eine Abfindung gem. §§ 9 und 1o KüSch nach folgender Staffel:

vollendete Betriebszugehörigkeit	vollendete Lebensjahre			
	- 39	4o - 49	5o - 59	6o u. mehr
1 u. 2 Jahre	8oo	1.6oo	2.4oo	3.2oo
3 u. 4 Jahre	1.6oo	2.4oo	3.2oo	4.ooo
5 u. 6 Jahre	2.4oo	3.2oo	4.ooo	4.8oo
7 u. 8 Jahre	3.2oo	4.ooo	4.8oo	5.6oo
9 u. mehr J.	4.ooo	4.8oo	5.6oo	6.4oo

Lebensjahre und Betriebszugehörigkeit werden nach dem Stand gerechnet, der am 3o. Juni 1971 erreicht wird.

Soweit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 3o. Juni 1971 erfolgt, gelten die tatsächlichen erreichten Daten.

Die Abfindung wird mit der Schlußabrechnung ausgezahlt.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Abfindung anteilig gezahlt.

§ 4

Wohnungen

Die X-Werk GmbH beläßt allen betroffenen Arbeitnehmern, die in einer werksangemieteten Wohnung wohnen, das Wohnrecht für die Dauer, die in den mit den Vermietern abgeschlossenen Darlehensverträgen festgelegt wurde.

Sie wird den betroffenen Arbeitnehmern das Wohnrecht für die entsprechende Dauer auch dann überlassen, wenn X-Werk GmbH mit dem Vermieter nur den Darlehensvertrag abgeschlossen hat und der Mietvertrag direkt zwischen Vermieter und Betroffenen vereinbart wurde.

§ 5

Umschulungen

Betroffenen Arbeitnehmern, die unmittelbar im Anschluß an die Entlassung an einer Umschulung des Arbeitsamtes entsprechend den Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes teilnehmen, wird auf Antrag für die Dauer der Umschulung - höchstens jedoch für 12 Monate - zusätzlich zu der Leistung nach dem Arbeitsförderungsgesetz eine Beihilfe in Höhe von DM 125,-- monatlich gewährt.

§ 6

Vorstellung und Wohnungswechsel

Betroffenen Arbeitnehmern wird die zur Vorstellung bei einem anderen Arbeitgeber benötigte angemessene Zeit ohne Verdienstausfall gewährt.

Wünsche auf Übernahme einer Tätigkeit im Konzernbereich der werden geprüft und nach Möglichkeit mit einem Angebot beantwortet.

Bei einer Übernahme in den Konzernbereich der werden die Umzugskosten nach Maßgabe der dort bestehenden Richtlinien vom aufnehmenden Betrieb getragen.

§ 7

Urlaub

Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten anteiligen Tarifurlaub entsprechend den Bestimmungen der Manteltarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte der industrie

Der Urlaubsanspruch ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu realisieren.

§ 8

Erhöhte Abfindung bei Arbeitslosigkeit

Betroffene Arbeitnehmer, die unmittelbar nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei der arbeitslos geworden sind, erhalten - sofern sie das 55. Lebensjahr vollendet haben - eine erhöhte Abfindung nach den folgenden Bedingungen:

Die Abfindung wird berechnet mit DM 15o,-- für jeden vollen Monat Arbeitslosigkeit. Sie beträgt maximal 6 Monatsbeträge. Für Arbeitnehmer ab dem vollendeten 55. Lebensjahr und maximal 12 Monatsbeträge für Arbeitnehmer ab vollendetem 59. Lebensjahr.

Schwerbeschädigte erhalten - soweit sie nicht bereits unter den obengenannten Personenkreis fallen - bei Arbeitslosigkeit ebenfalls die erhöhte Abfindung bis zu max. 6 Monatsbeträgen.

Die erhöhte Abfindung wird gezahlt, sobald die Arbeitslosigkeit beendet oder der Maximal-Zeitraum erreicht worden ist.

§ 9

Jahresleistungsprämie

Betroffene Arbeitnehmer erhalten für jeden angefangenen Kalendermonat ihrer Beschäftigung im Jahre 1971 1/12 der für die industrie tariflich vereinbarten Jahresleistungsprämie.

§ 1o

Härtefälle

Zum Ausgleich der besonderen Härten, die sich aus der Durchführung der genanntenMaßnahmen trotz Anwendung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, kann die X-Werke GmbH auf Antrag Beihilfen gewähren.

§ 11

Durch die Leistungen dieser Betriebsvereinbarung werden alle aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Gesetz, Tarifvertrag oder anderen Betriebsvereinbarungen sich ergebenden Ansprüche aller Arbeitnehmer, die unter diese Betriebsvereinbarung fallen, abgegolten.

H....., den ...4.1971

X-Werk GmbH

Unterschriften

Der Betriebsrat
X-Werk GmbH

Unterschriften

Sozialplan Nr. 18

Betriebsvereinbarung zwischen

der T. GmbH, in .....

und

dem Betriebsrat der T. GmbH

wird gemäß § 72 Betriebsverfassungsgesetz folgendes vereinbart:

I. Der Betriebsrat stimmt einer Stillegung der T. GmbH zum 3o.6.1971 nach Maßgabe des Stillegungsplans der Geschäftsführung zu.

Sämtliche aus Anlaß der Stillegung bedingten Kündigungen werden unter Wahrung der Rechte des Betriebsrats durchgeführt.

II. Jeder Arbeitnehmer, dem aus Anlaß der Stillegung gekündigt wird, erhält als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes sowie als Ausgleich für mögliche soziale Folgen (§§ 72 ff. Betriebsverfassungsgesetz i.V. m. § 1o Kündigungsschutzgesetz) eine Abfindung, die sich aus einem Grundbetrag und ggf. einem Steigerungsbetrag in folgender Weise zusammensetzt:

1. Als Grundbetrag ist zu gewähren

bei einer Betriebszugehörigkeit

von mehr als 6 Monaten
bis zu 12 Monaten 5o %) des vertragl. Monatslohnes
i) bzw.- gehalts

bis zu 18 Monaten 75 %)
bis zu 24 Monaten1oo %) nach dem Stande vom 1o.5.1971 ii)
von mehr als 24 Monaten 125 %)

2. Zusätzlich zu dem Grundbetrag nach Ziff. 1 erhalten

a) gewerbliche Arbeitnehmer,

deren Tätigkeit bei der T. GmbH bis einschl. 31.5.1971 beendet ist,

einen Steigerungsbetrag von 2o % des Grundbetrages;

deren Tätigkeit bei der T. GmbH bis einschl. 3o.6.1971 beendet ist,

i) der vertragliche Monatslohn ist das 173-fache des vertraglich vereinbarten Stundenlohns nach dem Stande vom 1o.5.71.

ii) Später durchgeführte Änderungen einschl. einer evtl. rückwirkenden Tariferhöhung werden nicht mehr berücksichtigt.

---

einem Steigerungsbetrag von 1o % des Grundbetrages.

b) Angestellte,

deren Tätigkeit bei der T. GmbH bis einschl. 3o.6.1971 beendet ist,

einen Steigerungsbetrag von 1o % des Grundbetrages.

Die Abfindung darf keinenfalls die Höchstgrenze des § 1o des Kündigungsschutzgesetzes übersteigen.

Diese Abfindung beinhaltet weder ganz noch teilweise eine Abgeltung von Arbeitsentgelt. Sie ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei netto zu zahlen.

Den Arbeitnehmern, die aus Anlaß der Betriebseinschränkung ausgeschieden sind, die unter das Betriebsverfassungsgesetz fallen, und die Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben haben, werden etwaige im Rahmen der gerichtlichen Verfahren festgelegte Zahlungen auf die Abfindung i.S.d. Ziff. II dieser Vereinbarung angerechnet. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, denen aus Anlaß der Stillegung gekündigt wird und die Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Eine Abfindung erhalten auch die Arbeitnehmer, die nach Kündigung durch die T. GmbH vor dem Ablauf ihrer Kündigungsfrist einvernehmlich das Arbeitsverhältnis beenden.

II. Allen aus Anlaß der Stillegung gekündigten Arbeitnehmern wird der anteilige Urlaub bis einschl. 3o.6.1971 gewährt. Dies trifft auch auf das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld zu.

Soweit nicht die verschlechterte Beschäftigungslage die Urlaubsgewährung innerhalb der Kündigungsfrist angezeigt erscheinen läßt, sind die Arbeitnehmer berechtigt, statt des Urlaubs die Gewährung der entsprechenden Urlaubsabgeltung zu verlangen.

IV. Das vereinbarte halbe dreizehnte Monatseinkommen (Weihnachtsgeld) wird für 1971 anteilig so gezahlt, als hätte das Arbeitsverhältnis bis zum 3o.6.1971 gedauert.

V. Die T. GmbH erklärt sich bereit, bis zum 3o.6.1971 ihren Arbeitnehmern bei der Suche neuer Arbeitsplätze behilflich zu sein.

VI. Die T. GmbH verzichtet auf die Einhaltung von Wettbewerbsklauseln, sofern diese mit einzelnen Arbeitnehmern vereinbart worden sind.

VII. Die T. GmbH ist bereit, für den Ausgleich besonderer Härten, die durch die Stillegung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können - aber durch diese Betriebsvereinbarung nicht erfaßt werden - einen Härtefonds in Höhe von

DM 1o.ooo,--
==========

zur Verfügung zu stellen. Dieser Fonds wird von je einem Beauftragten der T . GmbH und des Betriebsrats verwaltet.

Aus diesem Fonds können auf Antrag Unterstützungen bis zum 31.7.1971 gezahlt werden (z.B. Zusatzzahlungen zum Arbeitslosengeld bei unverschuldeter Arbeitslosigkeit). Ein Anspruch auf Leistungen aus dem Härtefonds besteht nicht.

VIII. Die in dieser Vereinbarung geregelten Abfindungen sind beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus der T. GmbH fällig. Sie können weder abgetreten noch verpfändet werden.

IX. Teilzeitbeschäftigte erhalten alle in dieser Betriebsvereinbarung genannten Ansprüche entsprechend der jeweils vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

X. Die Betriebsvereinbarung gilt uneingeschränkt auch für diejenigen Mitarbeiter, die z. Zt. ihren Wehrdienst ableisten.

XI. Die Arbeitnehmer, die für die Abwicklungsarbeiten nach der Stillegu benötigt werden, wird die Geschäftsführung zusammen mit dem Betriebsrat auswählen. Für diese Arbeitnehmer gilt folgende Regelung:

1. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt ab 1.7.1971 1 Monat zum Monatsende.

2. Den Arbeitnehmern wird die Abfindung gemäß Abschn. II mit der Maßgabe gewährt,

   a) daß für ihre Höhe nach wie vor Betriebszugehörigkeit und Monatslohn bzw. -gehalt nach dem Stande vom 1o.5.1971 maßgebend bleiben,

b) daß den gewerblichen Arbeitnehmern ein Steigerungsbetrag von 2o % und den Angestellten ein solcher von 1o % gezahlt wird.

Die Abfindung wird nur dann gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung der T. GmbH beendet wird. Abschn. II Abs. 5 (letzter Abs.) findet entsprechende Anwendung.

Die Abfindung wird erst mit dem Ausscheiden der Arbeitnehmer aus den Diensten der T. GmbH fällig.

3. Die Weihnachtsgratifikatin gemäß Abschn. IV wird mit der Maßgabe gewährt, daß sie sich entsprechend der verlängerten Tätigkeitszeit anteilig erhöht.

Im übrigen bleibt es für diese Arbeitsverhältnisse bei der bisherigen Regelung.

XII. Diese Betriebsvereinbarung gilt ab 1o.5.1971. Gleichzeitig tritt die Betriebsvereinbarung vom 2.2.1971 außer Kraft.

Ort, den .....

T. GmbH | Betriebsrat

Unterschriften | Unterschriften

Sozialplan Nr. 19

Betriebsvereinbarung

zwischen der

Geschäftsführung der Firma X - GmbH
einerseits

und dem

Betriebsrat der Firma X - GmbH in seiner Gesamtheit
andererseits

wird aufgrund der Stillegung gemäß §§ 72 ff BetrVG folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

1. Die Geschäftsführung und der Betriebsrat sind sich darüber einig, daß die Stillegung zum 3o. Juni 1971 erfolgt, mit der Maßgabe, daß den Arbeitnehmern mit Ausnahme derjenigen nach Ziff. 5 des Sozialplans Arbeitsplätze im Rahmen des vorliegenden Arbeitskräftebedarfs bei Konzernunternehmen einschließlich ..... angeboten werden. Anderenfalls gilt als Stillegungstermin der 31. Juli 1-71. Kündigungsschutzfristen bleiben hiervon unberührt.

   Für einzelne Betriebsabteilungen bzw. für einzelne Belegschaftsmitglieder kann aufgrund der Abwicklungsarbeiten eine spätere Freistellung erfolgen.

2. Die Zustimmung des Betriebsrates nach Ziff. 1 wird davon abhängig gemacht, daß die Geschäftsführung der X - GmbH in Abstimmung mit dem Betriebsrat einen Sozialplan erstellt.

Ort, den 1971

Betriebsrat Geschäftsführung

Sozialplan

Zwischen der

Geschäftsführung der Firma X - GmbH

einerseits

und dem

Betriebsrat der Firma X - GmbH

andererseits

wird aufgrund der Stillegung gemäß §§ 72 ff Betr VG folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

1. Anspruchsberechtigter Personenkreis

Dieser Sozialplan gilt für diejenigen Belegschftsmitglieder, die nicht durch eigene Kündigung aus den Diensten der X - GmbH ausscheiden.

2. Weiterbeschäftigung in Unternehmen des ..... Konzerns

2.1 Die Geschäftsführung der Firma X - GmbH wird im Rahmen des vorliegenden Arbeitskräftebedarfs in den Konzernunternehmungen einschl. ..... den Belegschaftsmitgliedern einen zumutbaren Arbeitsplatz anbieten.

2.2 Die Geschäftsführung der Firma X - GmbH wird mit den Geschäftsbereichs-Vorständen der in Frage kommenden Konzernunternehmen folgende Vereinbarungen bei Übernahme von Belegschaftsmitgliedern der Firma X - GmbH treffen:

a) Anrechnung von Dienstjahren
b) Fahrkostenerstattung
c) Wegegeld
d) Urlaubsregelung gemäß Urlaubsplan Firma X
e) Vermögenswirksame Leistungen
f) Umzugskosten

3. Weiterbeschäftigung bei Firma Y

3.1 Die Geschäftsführung der Firma X - GmbH wird den Personalbedarf der Firma Y den Belegschaftsmitgliedern zur Kenntnis geben.

3.2 Die Geschäftsführung der Firma X - GmbH wird mit der Firma Y Vereinbarungen treffen über

a) Urlaubsregelung gemäß Urlaubsregelung Firma X
b) Übernahme von drei gewerblichen Lehrlingen

4. Vermittlung von Belegschaftsmitgliedern in sonstige Fremdunternehmungen

Die Geschäftsführung der X - GmbH wird für Belegschaftsmitgliedern, die nicht in Konzernunternehmungen bzw. bei der Firma Y eine Beschäftigung erhalten bzw. aufnehmen wollen, Kontakte mit Unternehmungen der näheren Umgebung zwecks Vermittlung aufnehmen.

5. Vorzeitige Pensionierung

Belegschaftsmitgliedern, die am 3o. Juni 1971 das 59. Lebensjah vollendet haben und gekündigt werden, werden folgende Leistunge gewährt:

5.1 Urlaubsanspruch

Anstehender Urlaubsanspruch ist während der Kündigungsfrist in natura zu gewähren. Grundsätzlich besteht Anspruch auf vollen Jahresurlaub, unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens. Berei gewährter Urlaub ist anzurechnen. Sofern die Kündigungsfrist den Urlaubsanspruch zeitlich überschreitet, kann das Belegschaftsmitglied für die restliche Dauer unter Weiterzahlung des Durchschnittsbruttolahnes des zuletzt eingenommenen Arbeit platzes von der Arbeit freigestellt werden.

5.2 Zahlung einer Übergangsbeihilfe für die Dauer von längstens 13 Monaten

Nach Ausscheiden aus den Diensten des Unternehmens erhält das Belegschaftsmitglied eine Übergangsbeihilfe je Monat für die Dauer der tatsächlichen Arbeitslosigkeit, längstens jedoch fü 13 Monate.

Die Übergangsbeihilfe endet vor Ablauf der 13 Monate

mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzung für das Altersruhegeld erfüllt ist,

bei Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Erwerbsunfähigkeit erfüllt sind.

5.3 Berechnung der Übergangsbeihilfe

Der Berechnung der Übergangsbeihilfe wird das normalisierte, durchschnittliche Nettomonatseinkommen der letzten 3 Monate a schließlich Aufwendungsersatz, einmaliger Zahlungen und Urlau Mehrvergütung zugrunde gelegt.

Die Berechnungsformel lautet wie folgt:

5.3.1 normalisiertes Nettomonatseinkommen =

$$\frac{\text{ø-Nettomonatseinkommen der letzten 3 Monate}}{\text{ø tatsächlich bezahlte Stunden der letzten 3 Monate}} \times 173$$

5.3.2 Übergangsbeihilfe:

normalisiertes Nettoeinkommen x 85 %

5.4 Zahlungen aus der Unterstützungskasse der Firma X - GmbH

Das vorgezogene Altersruhefeld erhält ein ausgeschiedenes Belegschaftsmitglied, das die Voraussetzungen gemäß Betriebsvereinbarung über Unterstützungszahlungen der Firma X erfüllt hat oder bis zur Erreichung des 65. Lebensjahres erfüllen würde.
Die Zahlung der Unterstützung beginnt nach Fortfall der Übergangsbeihilfe. Bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ruht der Anspruch auf die vorgezogene Unterstützung, längstens bis zum Auslauf des Monats, der dem Monat der Vollendung des 65. Lebensjahres voraufgeht. Zu den anrechnungsfähigen Dienstjahren bei Ausscheiden durch vorzeitige Pensionierung werden die Jahre hinzugerechnet, die bis zum vollendeten 65. Lebensjahr hätten erreicht werden können.

5.5 Sonderzahlungen am Jubiläumstag

Belegschaftsmitglieder im Sinne dieser Regelung, die bis 3 Monate nach dem 65. Lebensjahr ein Jubiläum hätten feiern können, erhalten an dem entsprechenden Tag eine Sonderzahlung in Höhe des Jubiläumsgeldes nach den gegebenen Richtlinien.

5.6 Weihnachtsgeld

Belegschaftsmitglieder, die nach dieser Regelung vorzeitig ausgeschieden sind, haben einmal während der Dauer von 12 Monaten nach Ausscheiden Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes.

5.7 Übergangszahlung bei verspäteter Rentenzahlung

Vorzeitig ausgeschiedene Belegschaftsmitglieder, deren Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld, Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente begründet bzw. anerkannt ist, können bei verspätetem Einsetzen der Rentenzahlung eine anrechenbare Übergangszahlung erhalten, die nach individuellen Gesichtspunkten festgesetzt wird.

5.8 Sozialbeihilfe bei Krankheit während der Arbeitslosigkeit

Wird bei einem durch vorzeitige Pensionierung Ausgeschiedenen das für den Anspruch auf das vorgezogene Altersruhegeld notwendige Jahr der ununterbrochenen Arbeitslosigkeit durch längere Krankheit unterbrochen und deshalb nach Ablauf der Zahlung der Übergangsbeihilfe das vorgezogene Altersruhegeld noch nicht gewährt, kann in besonderen Härtefällen eine den individuellen Verhältnissen gerecht werdende Sonderregelung getroffen werden.

5.9 Sonderregelung

Arbeitnehmer, die während der Arbeitslosigkeit durch das Arbeitsamt in ein Dienstverhältnis vermittelt werden, unterliegen einer Sonderregelung.

6. Abfindungszahlungen

6.1 Voraussetzungen

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, für die die Geschäftsführung der Firma X - GmbH keine geeigneten und zumutbaren anderen Arbeitsplätze in Konzernunternehmen einschl. der Firma Y angeboten hat.

Die Anspruchsberechtigung liegt grundsätzlich auch dann vor, wer der angebotene Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht angenommen werden kann. Die Feststellung der Anspruchsberechtigung obliegt einem paritätisch besetzten Ausschuß gemäß Ziff. 7.3.

Zu dem Kreis der Anspruchsberechtigten zählen nicht die Arbeitnehmer, die am 3o. Juni 1971 das 59. Lebensjahr vollendet haben sowie die Arbeitnehmer, die durch eigene Kündigung aus der Unternehmen ausscheiden.

Keine Abfindungszahlungen erhalten des weiteren Arbeitnehmer, denen wegen Erwerbsunfähigkeit eine Rente aus der Sozialversicherung spätestens vom 1. des auf die Entlassung folgenden Monats an zuerkannt wird.

6.2 Höhe der Abfindungen

Die Höhe der Abfindungszahlungen wird wie folgt festgelegt:

Altersgruppe A - Arbeitnehmer bis zum vollendeten 4o. Lebensjahr erhalten bei einer Mindestzugehörigkeit zur Firma X - Gm

von	5 Jahren	DM 25o,--
von	1o Jahren	DM 5oo,--
von	15 Jahren	DM 75o,--

Altersgruppe B - Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 4o. und dem vollendeten 49. Lebensjahr

Grundbetrag DM 25o,--

zuzüglich bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zur Firma X - GmbH

nach 5 Jahren DM 75o,--
nach 1o Jahren DM 1.5oo,--
nach 15 Jahren DM 2.25o,--
nach 2o Jahren DM 3.ooo,--
nach 25 Jahren DM 3.75o,--
nach 3o Jahren DM 4.5oo,--

Altersgruppe C - Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 5o. und dem vollendeten 54. Lebensjahr

Arbeitnehmer, die mindestens 5 Jahre ununterbrochen der Firma X - GmbH angehört haben, erhalten einen

Grundbetrag von DM 1.ooo,--

zuzüglich für jedes Jahr ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zur Firma X - GmbH

DM 25o,--

Altersgruppe D - Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 55. und dem vollendeten 58. Lebensjahr

Arbeitnehmer, die mindestens 5 Jahre ununterbrochen der Firma X - GmbH angehört haben, erhalten einen

Grundbetrag von DM 1.35o,--

zuzüglich für jedes Jahr ununterbrochener Betriebszubehörigkeit zur Firma X - GmbH

DM 3oo,--

Arbeitnehmer, die zwischen dem vollendeten 5o. und dem vollendeten 58. Lebensjahr mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zur Firma X - GmbH unter 5 Jahre erhalten eine Pauschalabfindung in Höhe von DM 75o,--.

Stichtag für das Lebensalter ist der Tag des Ausscheidens aus der Firma X-GmbH.

7. Sonstige Leistungen

7.1 Härtefonds für Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 5o. und der vollendeten 58. Lebensjahr

Für Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 5o. und dem vollendete 58. Lebensjahr (ausschl. Schwerbeschädigte und denen Gleichgestellte), denen kein zumutbarer Arbeitsplatz zugewiesen werden konnte und die mindestens 4 Monate arbeitslos waren, kann in Notfällen auf Antrag eine Beihilfe gewährt werden.

Das Unternehmen stellt hierfür einen Betrag von DM 15.ooo,-- zu Verfügung.

7.2 Härtefonds für Schwerbeschädigte und Gleichgestellte

Für die Schwerbeschädigten und denen Gleichgestellten, denen eb falls kein zumutbarer Arbeitsplatz zugewiesen werden konnte, un die mindestens 4 Monate arbeitslos waren, kann in Notfällen auf Antrag eine Beihilfe gewährt werden.

Das Unternehmen stellt hierfür einen Betrag von DM 15.ooo,-- zu Verfügung.

7.3 Abwicklung der Anträge

Anträge auf Beihilfen sind an die Unternehmensleitung bzw. dere Rechtsnachfolger zu richten.

Die Bearbeitung der Anträge obliegt einem paritätisch besetzten Ausschuß, der sich zusammensetzt aus 2 Mitgliedern der Unternehmensleitung bzw. deren Rechtsnachfolger und 2 Mitgliedern des Betriebsrats der X-GmbH bzw. der Konzern-AG, Hauptverwaltun

Zu den Sitzungen des paritätisch besetzten Ausschusses können Berater hinzugezogen werden.

8. Werksdarlehen

Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Firma X-G wird nicht zum Anlaß genommen, sich daraus ergebende Vertragsbe gungen anzuwenden, die sich für den Darlehnsnehmer nachteilig au wirken.

9. Allgemeine Leistungsvoraussetzungen

9.1 Die Leistung erfolgt unter der Bedingung, daß der Empfänger jegliche Änderung der für die Gewährung maßgebenden Voraussetzungen der Firma X - GmbH oder deren Rechtsnachfolger unaufgefordert mitteilt.

9.2 Die Firma X - GmbH oder deren Rechtsnachfolger behält sich vor, zu Unrecht bezogene Leistungen zurückzufordern.

9.3 Die Leistungen aus dem Sozialplan gehen zu Lasten der Firma X - GmbH bzw. zu Lasten deren Rechtsnachfolger.

Ort, den 1971

Betriebsrat Geschäftsführung

Sozialplan Nr. 2o

In dem gemeinsamen Bemühen, die als Folge der auf dem ..... erforderlichen Produktionsumstellung und der damit verbundenen Entlassung von etwa 32o Mitarbeitern eintretenden Härten auszugleichen oder zu mildern, wird zwischen

der

und

dem Betriebsrat des Werkes

gemäß §§ 72 ff folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Diese Betriebsvereinbarung ist anwendbar auf alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Abschluß dieser Betriebsvereinbarung durch eine Kündigung der ..... wegen der Produktionsumstellung des Werkes ..... endet; sie gilt außerdem auch in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch ..... im Einvernehmen zu einem anderen Zeitpunkt als dem Termin nach Ablauf der Kündigungsfrist ausscheidet.

2. Zum Zwecke eines geordneten Ablaufs der Produktionsumstellung werden Werksleitung und Betriebsrat gemeinsam über die personellen Maßnahmen beraten und sich bemühen, darüber Einvernehmen zu erzielen.

3. Soweit möglich, wird jeder betroffene Arbeitnehmer nach Maßgabe der fachlichen und persönlichen Eignung auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der X versetzt.
Arbeitnehmer, die sich zu einer solchen Versetzung bereitfinden, sind verpflichtet, dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erklären.

4. Lohn- und Gehaltsgrundsätze werden während der Laufzeit der Kündigung nicht zum Nachteil des betroffenen Arbeitnehmers verändert. Soweit er bis zu seinem Ausscheiden Arbeiten verrichtet, die geringer entlohnt werden als seine bisherige Tätigkeit, werden die Leistungen gemäß dieser Betriebsvereinbarung auf der Grundlage seiner bisherigen Entlohnung berechnet.

5. Alle Ausscheidenden erhalten für das Jahr 1971

   a) ungekürzten Jahresurlaub,

   b) ungekürztes Urlaubsgeld,

6. Ausscheidende, die noch Rückzahlungsverpflichtungen aus Darlehen gegenüber haben, können den Schuldbetrag weiter in den bisher vereinbarten Raten abzahlen; vereinbarte Zinssätze bleiben ebenfalls unverändert. Stundungsgesuche für Darlehnsrückzahlungen werden nach den gleichen Grundsätzen behandelt wie bei aktiven Belegschaftsmitgliedern.

7. Ausscheidende, die in den Jahren 1971 und 1972 noch ein Dienstjubiläum begangen hätten, aus dessen Anlaß eine Jubiläumsvergütung gezahlt worden wäre, erhalten diesen Betrag bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt.

8. Ausscheidenden, die eine Werkswohnung innehaben, wird diese für die Dauer von mindestens zwei Jahren seit dem Ausscheiden unter den für Werksangehörige jeweils geltenden Bedingungen weiter belassen.

II. Abfindungsgeld

1. Alle Ausscheidenden erhalten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Abfindungsgeld in Höhe einer Jahresprämie nach folgenden Sätzen:

nach einer Unternehmenszugehörigkeit im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
von o - 2 Jahren	7o % eines
über 2 - 1o Jahren	85 % Monats-
über 1o Jahren	1oo % einkommens

2. Darüber hinaus erhalten Ausscheidende, die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 25. Lebensjahr vollendet und eine Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren haben, eine zusätzliche Abfindung nach folgender Staffel:

nach 5 Jahren	1 Monatseinkommen
" 1o "	2 "
" 15 "	3 "
" 25 "	4 "
" 3o "	5 "
" 35 "	6 "

3. Bei der Berechnung des Monatseinkommens im Sinne dieser Bestimmungen sind die Bezüge zugrunde zu legen, die für den Zeitpunkt der Kündigung zur Ermittlung des Urlaubsentgeldes herangezogenen würden.

III. Anpassungsbeihilfen

1. Umschulung

Arbeitnehmer, die an einer vom Arbeitsamt anerkannten Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme teilnehmen und Unterhaltsgeld oder anstelle des Unterhaltsgeldes Krankengeld beziehen, erhalten für die Dauer der Umschulung eine Umschulungsbeihilfe in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Unterhaltsgeld und der Umschulungszulage und 9o % ihres früheren Nettoarbeitsentgeltes. Ziff. II. 3 gilt entsprechend.

2. Bei Arbeitslosigkeit

Arbeitnehmer erhalten für die Dauer einer sich unmittelbar an die Entlassung anschließenden Arbeitslosigkeit von bis zu 12 Monaten ein Wartegeld. Dieses Wartegeld stockt das Arbeitslosengeld oder die Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe auf 85 % des früheren Nettomonatsentgelts auf. Belegschaftsmitglieder, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben oder in dem Monat des Ausscheidens vollenden, erhalten für die Dauer einer weiteren Arbeitslosigkeit, längstens bis einschließlich des Monats, in dem sie das 6o. Lebensjahr vollenden, ein weiteres Wartegeld zur Aufstockung auf 8o % des früheren Nettomonatsentgelts.
Ziff. II.3 gilt entsprechend.

IV. Schlußbestimmungen

1. Die Zahlung von Abfindungsgeld gemäß Ziff. II ist auf Ansprüche gemäß § 3 des Tarifvertrages über die Regelung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen vom 5.11.1968 anrechenbar.

2. Auf Zahlungen im Rahmen der Regelung nach dieser Betriebsvereinbarung können im Bedarfsfalle Vorschüsse gewährt werde

3. Sofern Ausscheidende gegen die Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben, werden Ansprüche aus dieser Betriebsvereinbarung bis zur rechtskräftigen Entscheidung oder anderweitigen abschließenden Beendigung des Arbeitsgerichtsverfahrens nicht fällig. Sie sind gegebenenfalls auf Ansprüche die in einem solchen Verfahren festgestellt werden, anrechenbar.

4. Zum Ausgleich besonderer Härten, die sich trotz Anwendung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, können nach Prüfung des Einzelfalles Beihilfen gewährt werden.

5. Zur Beratung und sozialen Betreuung der betroffenen Arbeitnehmer wird ein Büro eingerichtet.

6. Diese Betriebsvereinbarung tritt an die Stelle der Betriebsvereinbarung vom 2o.9.1967, die hiermit aufgehoben wird. Sie gilt für unbestimmte Zeit und kann mit einer Frist von 4 Wochen zu jedem Monatsschluß gekündigt werden.

den 1971

Für den Betriebsrat

gez. gez.

Sozialplan Nr. 21

1. Teil:

Maßnahmen und Leistungen

I. Belegschaftsstand per 9.11.71

1. Lohnempfänger

2. Gehaltsempfänger

einschl. der sonstigen von einer evtl. Stillegung in A Betroffenen

II. Geplante Maßnahmen

1. Vorzeitige Pensionierung

11. Lohnempfänger

111. Alle Belegschaftsmitglieder, die 59 Jahre und älter sind, können unabhängig von der Betriebszugehörigkeit vorzeitig pensioniert werden.

Leistungen: Während der Zeit der Arbeitslosigkeit (1 Jahr) Ausgleichszahlungen zum Arbeitslosengeld auf 1oo % des Nettobetrages (errechnet auf der Basis der Sozialplanregelung von 1967). Im Anschluß daran Gewährung einer monatlichen Ausgleichszahlung in Höhe des Rentenverlustes aus der Rentenversicherung, der sich durch die nicht geleisteten Jahre bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres ergeben hat, sowie nach Erreichung von 1o anrechnungsfähigen Dienstjahren Zahlung der Werksrente. Bei der Werksrentengewährung ist von den Dienstjahren auszugehen, die bei Vollendung des 65. Lebensjahren erreicht worden wären.

112. Belegschaftsmitglieder des Werkes A, die zum Zeitpunkt der Stillegung 58 Jahre alt sind, können bei Erreichung des 59. Lebensjahres ebenfalls ohne Bindung an die Dauer der Betriebszugehörigkeit vorzeitig ausscheiden, sofern zu diesem Zeitpunkt der dann eingenommene Arbeitsplatz auf Dauer fortfällt.

12. Gehaltsempfänger

Gehaltsempfänger werden analog behandelt.
Vorzeitig Pensionierte gesamt =

2. Umbesetzungen

21. Angenommene Zahl der Umbesetzungen bei den Lohnempfängern

211. Aufteilung:

BZ	unter 5 Jahre	=	5o
BZ	5 bis unter 1o Jahre	=	9o
BZ	1o bis unter 2o Jahre	=	195
BZ	2o bis unter 25 Jahre	=	5o
BZ	25 bis unter 4o Jahre	=	15
			4oo

In dieser Summe sind ca. 1oo Folge-Umbesetzungen (Ringtausch) enthalten.

212. Leistungen:

BZ	unter 5 Jahre	= Lohnausgl. f.	6 M. + Kündi-
BZ	5 bis unter 1o Jahre	= Lohnausgl. f.	12 M. + gungs-
BZ	1o bis unter 2o Jahre	= Lohnausgl. f.	18 M. + frist
BZ	2o bis unter 25 Jahre	= Lohnausgl. f.	24 M. + "
BZ	25 bis unter 4o Jahre	= Lohnausgl. f.	3o M. + "

Nach Ablauf der Schutzfrist vermindert sich der Stundenlohn um DM o,1o pro Monat.

Diese Leistungen sind unabhängig davon, ob die Umbesetzung innerhalb der Werksgruppe H. oder innerhalb des Konzern erfolgt.

213. Umbesetzungsanreiz

				Bindung
BZ	unter 5 Jahre	= DM	-,--	-
BZ	5 bis unter 1o Jahre	= DM	25o,--	3 Mon.
BZ	1o bis unter 15 Jahre	= DM	5oo,--	6 Mon.
BZ	15 bis unter 2o Jahre	= DM	75o,--	9 Mon.
BZ	2o und mehr Jahre	= DM	1.ooo,--	12 Mon.

Diese Summen werden nur gewährt, wenn mit der Umbesetzung ein Wohnungswechsel verbunden ist (außerhalb der Werksgruppe H).

22. Angenommene Zahl der Umbesetzungen bei Gehaltsempfängern

Bei Gehaltsempfängern wird nach der gleichen Staffelung wie bei Lohnempfängern verfahren.

3. Anerkennungslohn

Die bestehende Anerkennungslohnregelung wird dahingehend erweitert, daß die unterste Grenze auf 45 Lebensjahre und 2o Dienstjahre herabgesetzt wird. Dabei wird als maximale Lohnmindrung von 1o % ausgegangen.

4. Entlassungen

41. Lohnempfänger

Für das Werk A verbleiben auch nach Berücksichtigung aller vorzeitigen Pensionierungen in der Werksgruppe H sowie der angenommenen Umbesetzungsmöglichkeiten im gesamten Konzern noch ca. 12o Lohnempfänger, die zur Entlassung anstehen würden. Hinzu kämen ca. 2oo sonstige Entlassungen in den Werken W und V, da Umbesetzungen in einer solchen Größenordnung nur durchgeführt werden können, wenn die zur Zeit besetzten Arbeitsplätze frei gemacht werden. Somit ist also von einer Gesamtzahl von ca. 32o Entlassungen im Rahmen der Stillegung auszugehen.

42. Gehaltsempfänger

Bei den Gehaltsempfängern verbleiben nach Berücksichtigung der vorzeitigen Entlassungen (28), der möglichen Umbesetzungen (1o) und der noch Verbleibenden (1o Labor) noch ca. 26 Angestellte, die zur Entlassung anstehen würden.

43. Leistungen

431 Abfindung

Es wird eine einmalige Abfindung in der Form gewährt, daß bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren eine Summe von DM 3.ooo,-- gezahlt wird. Für jedes weitere Jahr der Betriebszugehörigkeit werden darüber hinaus DM 1oo,-- gewährt.
Für Belegschaftsmitglieder, die zum Zeitpunkt der Entlassung das 45., 5o. bzw. 55. Lebensjahr vollendet haben, werden als Berechnungsgrundlage für die Abfindung mindestens 15, 2o bzw. 25 Beschäftigungsjahre zugrunde gelegt.

432. Jahresabschlußvergütung

Bei Entlassungen ist die Jahresabschlußvergütung - unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit - nach folgender Staffelung zu gewähren:

Entlassungen zum 31.3.1972 = 5o %
Entlassungen zum 3o.6.1972 = 75 %
Entlassungen ab 1.7.1972 = 1oo %

433. Jubiläum

4331. 1ojährige Betriebszugehörigkeit wird über Dienstjahrabgeltung abgewickelt.

4332. Belegschaftsmitglieder, die innerhalb von 3 Jahren nach Ausscheiden 25- oder 4ojähriges Dienstjubiläum begangen hätten, erhalten im Erlebensfalle Jubiläumszuwendungen gemäß den geltenden Richtlinien.

Es ist zu berücksichtigen, daß das Jubiläumsdatum vor Vollendung des 65. Lebensjahres liegen muß.

434. Dienstjahresabgeltung

Bei Entlassungen wird die Dienstjahresabgeltung gewährt, wenn das Belegschaftsmitglied dem Unternehmen mindestens 5 Jahre angehört.

435. Werksrente

Bei Kündigungen im Zusammenhang mit der Stillegung bleibt der erworbene Anspruch auf Werksrente auch dann erhalten, wenn das betreffende Belegschaftsmitglied nicht mehr bei den Werken oder einem Unternehmen tätig ist, welches der Pensionsvereinigung angehört. Gezahlt werden soll zum Zeitpunkt der Fälligkeit die aufgrund der anrechnungsfähigen Dienstjahre zu zahlende Mindestrente.

436. Werkswohnungen

Beim Wohnrecht in Werks- bzw. werksgeförderten Wohnungen ist von 2 Personenkreisen auszugehen.

Personenkreis I: Belegschaftsmitglieder, die dem Unternehmen mehr als 2 Jahre angehören.

Diese Belegschaftsmitglieder werden nach Entlassung grundsätzlich wie aktive Belegschaftsmitglieder behandelt.

Bisher übliche Wohnungsdispositionen gelten auch für diesen Personenkreis.

Personenkreis II: Belegschaftsmitglieder mit weniger als 2 Jahren Unternehmenszugehörigkeit.

Für diesen Personenkreis gilt eine Übergangsfrist von 3 Jahren; in der keine Wohnungskündigung ausgesprochen werden kann.

Ausländische Arbeitnehmer können vorübergehend in den Wohnheimen unter Zahlung der Kostenmiete wohnen bleiben. Die Kündigungsfrist für diesen Personenkreis wird auf 8 Wochen festgelegt.

437. Arbeitgeberdarlehen

Arbeitgeberdarlehen sind grundsätzlich unkündbar.

438. Umzug

Bei Umbesetzungen innerhalb des Konzerns werden Umzugskosten gemäß den steuerlichen Richtlinien übernommen.

439. Heimreise

Ausländische Arbeitnehmern, die das Beschäftigungsverhältnis von sich aus beenden und in ihr Heimatland zurückkehren wollen, werden die Fahrtkosten für die Heimreise erstattet.

5. Umschulungen

Belegschaftsmitglieder, die umgeschult werden, erhalten für die Zeit der Umschulung einen Ausgleich auf 9o % des bisherigen Nettoeinkommens unter Anrechnung der Leistungen aus dem Arbeitsförderungsgesetz bzw. aus Art. 56.2 des Montan-Union-Vertrages. Gleichzeitig wird während dieser Zeit der Arbeitgeberbetrag zur Vermögensbildung weitergezahlt. Bezüglich der Jahresabschlußvergütung werden die Umschüler wie aktive Belegschaftsmitglieder behandelt, jedoch wird der Betrag auf der Basis des 9o &igen Netto-Entgeltes berechnet.

Die Umschulungszeit wird als Dienstzeit angerechnet. Sowohl die Ausgleichszahlung als auch die Weiterzahlung der Vermögensbildungsbeträge sowie die Jahresabschlußvergütung werden als Darlehen gewährt. Dieses Darlehen unterliegt einer Bindung von 3 Jahren an die und ist bei vorzeitiger Kündigung seitens des Arbeitnehmers anteilig zurückzuzahlen.

6. Härteklausel

Härtefälle sind gesondert von den vorgenannten Regelungen zu untersuchen und dem Vorstand zur Genehmigung vorzulegen.

7. Leistungen aus Art. 56 des Montanunionsvertrages sowie aus sonstigen staatlichen Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen sind in voller Höhe anrechenbar mit Ausnahme des Wartegeldes bei Arbeitslosigkeit, welches zusätzlich zu den Leistungen bei Entlassungen gewährt wird.

Sozialplan Nr. 22

Betriebsvereinbarung

zwischen der X.....

und

1) dem Betriebsrat des Werkes .....
   - vertreten durch den Vorsitzenden

2) dem Betriebsrat des Werkes .....
   - vertreten durch den Vorsitzenden

über einen Interessenausgleich nach § 72 BetrVG wegen der Stillegung der Produktion in diesen Werken in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Verlagerung in andere Werke der

I. Abfindungen

Ia) Arbeitnehmer, die nicht weiterbeschäftigt werden sollen und denen aus Anlaß der Stillegung der Produktion in den Werken ..... gekündigt wird, erhalten eine Abfindung, sofern die unter I.2.) genannten Voraussetzungen gegeben sind. Diese Abfindung erhalten auch Arbeitnehmer, die nach dem Abschluß dieser Vereinbarung das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit der X ..... vor Ablauf der Kündigungsfrist beenden.

Ib) Die Betriebsvereinbarung findet auch in den Fällen Anwendung, in denen Arbeitnehmer, die für eine Weiterbeschäftigung in den Auslieferungslägern ..... vorgesehen sind, nach dem Zeitpunkt der Stillegung, aber vor dem 31.12.73, aus den in § 72 BetrVG genannten Gründen gekündigt wird.

2a) Die Abfindung errechnet sich aus einer Kennzahl, die mit einem Festbetrag zu multiplizieren ist. Die Kennzahl richtet sich nach dem Lebensalter und der Dienstzeit. Der Berechnung ist das Lebens- und Dienstjahr zugrunde zu legen, welches der Beschäftigte im Jahre seines Ausscheidens erreicht.

2b) Die Kennzahl beträgt bei:

Alter ab vollendetem	Betriebszugehörigkeit ab vollendetem Dienstjahr					
	5.	1o.	15.	2o.	25.	3o.
3o. Lebensjahr	1	3	6	-	-	-
4o. Lebensjahr	2	4	7	11	12	-
45. Lebensjahr	3	5	8	11	12	12
5o. Lebensjahr	4	6	9	12	15	15
55. Lebensjahr	5	7	1o	13	16	18

2c) Die vorgenannte Kennzahl ist mit DM 65o,-- zu multiplizieren. Der so ermittelte Abfindungsbetrag ist i. R. der gesetzlichen Vorschriften sowie der dazu ergangenen Richtlinien zu zahlen; er beinhaltet weder ganz noch teilweise eine Abgeltung von Arbeitsentgelt.

2d) Bei Arbeitnehmern, bei denen die Zeitspanne bis zu ihrem vollendeten 65. Lebensjahr weniger Monate aufweist, als die Kennzahl hoch ist, ermäßigt sich die Kennzahl auf die Anzahl der Monate.

3) Alle Arbeitnehmer, die über den 31.12.73 hinaus weiterbeschäftigt werden, erhalten keine Abfindungen.

4) Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilige Leistungen.

II. Verdienstschutz

Sofern die durchschnittlichen Monatsverdienste der Weiterbeschäftigten unmittelbar durch die Stillegung der Produktion oder infolge einer dadurch bedingten Änderungskündigung gemindert werden, erhalten sie für die Dauer von 12 Monaten einen Verdienstausgleich in der Weise, daß sie im Lohn-/Gehaltsabrechnungszeitraum ihren in den letzten drei Monaten vor der Stillegung erzielten durchschnittlichen Monatsverdienst erreichen.

III. Urlaub

Alle Arbeitnehmer, die nach I. Ia), Ib) ausscheiden, ("Ausscheidende") erhalten für das Jahr des Ausscheidens den vollen Urlaub und das volle tarifliche Urlaubsgeld.

IV. Weihnachtsgeld

Alle Ausscheidenden erhalten nach der zuletzt vereinbarten Regelung Weihnachtsgeld. Auf das Weihnachtsgeld ist anzurechnen

a) die vom Arbeitgeber im Jahr 1971 erbrachten tariflichen vermögenswirksamen Leistungen,

b) der u. U. bestehende tarifvertragliche Anspruch auf Zahlung von Teilen des 13. Gehaltes.

V. Jubiläumsgeld

Die Ausscheidenden, die im Jahr des Ausscheidens oder in dem darauf folgenden Jahr ein Dienstjubiläum begehen, erhalten die bei der üblichen Jubiläumsvergütungen.

VI. Sterbegeld

Stirbt ein ausgeschiedener Mitarbeiter im Jahr des Ausscheidens oder im darauf folgenden Jahr, so erhalten die Hinterbliebenen das übliche Sterbegeld von DM 25o,-- brutto.

VII. Beihilfe zum Arbeitslosengeld

1. Arbeitnehmer,

die das 3o. Lebensjahr u. eine Betriebszugeh. v. 5 Jahren
od. das 4o. " " " " " 3 "
" " 5o. " " " " " 1 Jahr

vollendet haben, erhalten, wenn sie im Anschluß an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos werden, zusätzlich eine monatlich nachträglich zahlbare Bruttoabfindung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Arbeitslosengeld und 9o % des Netto-Monatsverdienstes der letzten drei Monate vor ihrem Ausscheiden.

2. Der Anspruch besteht nur für die Dauer der an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar anschließenden Arbeitslosigkeit, längstens aber für 12 Monate. Bei Bezug von Arbeitslosenhilfe wird das regelmäßige Arbeitslosengeld zugrunde gelegt.

3. Arbeitnehmer, die im Jahre ihres Ausscheidens das 59. Lebensjahr vollendet haben, erhalten den Zuschuß zum Arbeitslosengeld ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.
Die ausgeschiedenen Arbeitnehmer werden angehalten, spätestens nach zwei Jahren einen Antrag auf Gewährung des vorgezogenen Altersruhegeldes zu stellen. Während der Antragsstellung sowie im Falle der Ablehnung des Antrages wird der Zuschuß zum Arbeitslosengeld weitergewährt.

VIII. Umzugsregelung

1. Arbeitnehmer, die innerhalb der einen auswärtigen Arbeitsplatz erhalten und die sich bereiterklären, umzuziehen, erhalten

a) für die Zeit der Trennung von der Familie, längstens für 6 Monate

1) Trennungsentschädigung
2) Unterkunftszuschuß
3) monatlich zwei Familienheimfahrten

nach der betriebsüblichen Regelung

b) die Kosten des Umzuges

1) Speditionskosten
2) die steuerlich zulässige lohnsteuerfreie Pauschale
3) die Reisekosten

nach der betrieblichen Übung.

2. Den umzugsbereiten Arbeitnehmern werden, soweit es möglich ist, Werkswohnungen oder werksgeförderte Wohnungen angeboten.

IX. Stellenbewerbungen

Den gekündigten Arbeitnehmern ist zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz angemessene Freizeit ohne Verdienstminderung zu gewähren. Die notwendigen Fahrkostenwerden, sofern der neue Arbeitnehmer sie nicht übernimmt, von der auf Nachweis erstattet.

X. Wiedereinstellung

Die verpflichtet sich, die Ausgeschiedenen unter Anerkennung der bisherigen Betriebszugehörigkeit in dem jeweiligen Werk bevorzugt wieder einzustellen, wenn ein Bedarf an Arbeitskräften besteht.

XI. Darlehen

Die Laufzeit der Darlehensverträge wird durch das Ausscheiden des Darlehensnehmers nicht berührt. Die Tilgung hat im vertraglich vereinbarten Umfange zu erfolgen.

XII. Ruhegeld

Wer im Jahr des Ausscheidens oder in dem darauf folgenden Jahr 6o Jahre alt wird und die Wartezeit erfüllt hat oder bis zum 65. Lebensjahr erfüllt hätte, behält seinen Anspruch aus der Pensionsordnung in der z. Zt. des Ausscheidens bestehenden Höhe. Die Auszahlung erfolgt nach Erreichen des 65. Lebensjahres oder bei vorheriger Erwerbsunfähigkeit auch während dieses Zustandes. Diese Regelung gilt auch für Mitarbeiter, die im Jahr des Ausscheidens oder im darauf folgenden Jahr eine Dienstzeit von 25 Jahren erlangt haben.

XIII. Härtefonds

Die ist bereit, für den Ausgleich besonderer Härten, die durch die vorgesehenen Maßnahmen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können, aber durch diese Betriebsvereinbarungen nicht erfaßt werden, einen Härtefonds in Höhe von

DM 25.ooo,--

zur Verfügung zu stellen.

Der Härtefonds wird von vier Mitarbeitern verwaltet, von denen je zwei durch die und die Betriebsräte zu benennen sind.

Aus diesem Fonds können auf Antrag Unterstützungen für das Jahr des Ausscheidens und das darauf folgende Jahr gezahlt werden. Ein klagbarer Anspruch auf Leistungen aus dem Fonds besteht nicht.

XIV. Fälligkeit

Die in dieser Vereinbarung geregelten Abfindungen und Leistung sind beim Ausscheiden des Arbeitnehmers fällig, soweit nicht besondere Regelungen vorgesehen sind (z. B. II, VI)

Die Ansprüche können nicht abgetreten oder verpfändet werden.

XV. Werkswohnungen

Alle Ausscheidenden, die in Werkswohnungen wohnen, können dort grundsätzlich auch in Zukunft wohnen. Eine Kündigung wegen anderweitigen Bedarfs wird in den nächsten drei Jahren nicht erfolgen.

Die ist grundsätzlich bereit, die Einzel- bzw. Doppelhäuser im Verkaufsfalle zunächst den Mietern zum Kauf an zubieten. Dies gilt nicht, wenn das Werksgelände bzw. der über wiegende Teil im Zusammenhang mit den Wohnungen veräußert wird

XVI. Streitigkeiten

Ergeben sich bei der Anwendung dieser Vereinbarung zwischen de und den von der Stillegung betroffenen Arbeitnehmern Meinungsverschiedenheiten, so ist das Einvernehm mit dem Betriebsrat und dem Gesamtbetriebsrat herzustellen.

XVII. Abgrenzungen

Mitarbeiter, die das 65. Lebensjahr überschritten haben oder gegen die Kündigung der Klage erheben,haben kein Anspruch aus dieser Betriebsvereinbarung, es sei denn, daß die erhobene Klage unter Verzicht auf den behaupteten Anspruch zurückgenommen wird.

Ebenfalls keinen Anspruch aus dieser Vereinbarung haben Mitarbeiter, die im Dienste der verbleiben.

den 1971 den 1971

für den Betriebsrat

den 1971

für den Betriebsrat

Der Gesamtbetriebsrat stimmt dieser Vereinbarung zu.

Ort..... den

für den Gesamtbetriebsrat

Sozialplan Nr. 23

zwischen dem Vorstand des Geschäftsbereiches X-AG einerseits

und dem

Betriebsrat der X-AG andererseits

wird unter Bezugnahme auf § 112 BetrVG angesichts der bevorstehenden Stillegung der Gießerei in ..... folgende

BETRIEBSVEREINBARUNG

geschlossen:

1. Anspruchsberechtigter Mitarbeiterkreis

Dieser Sozialplan gilt für Mitarbeiter, die wegen der bevorstehenden Stillegung der Gießerei entlassen werden müssen, vorzeitig in den Ruhestand treten und nach oder ohne Umschulung innerbetrieblich auf Arbeitsplätze mit geringeren Verdienstmöglichkeiten versetzt werden.

Ein Anspruch nach diesem Sozialplan besteht nicht für Gießereimitarbeiter, die

1. ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen;

2. in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind;

3. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist entlassen werden müssen;

4. eine zumutbare Umschulung durch das Unternehmen ablehnen;

5. eine zumutbare Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz bei X oder in anderen Geschäftsbereichen des Konzerns ablehnen;

6. eine Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis mit zumutbaren Bedingungen bei einem Unternehmen in der näheren Umgebung ablehnen, zu dem der Vorstand eine Verbindung hergestellt hat.

Über die Zumutbarkeit des Umschulungs-, Versetzungs- und Vermittlungsangebotes im Sinne der Ziffern 4 - 6 entscheidet ein paritätisch besetzter Ausschuß, dessen vier Mitglieder von Vorstand und Betriebsrat benannt werden.

Dieser Ausschuß entscheidet auch darüber, ob eine Umschulungs- oder Versetzungsmaßnahme als mißglückt anzusehen ist und in diesem Falle dann eine ebenfalls nach diesem Sozialplan zu handhabende Entlassung unvermeidbar wird. Die Entscheidung, es handele sich um einen mißglückten Umschulungs- oder Versetzungsversuch, muß spätestens bis zum Ablauf von 4 Wochen, gerechnet ab Beginn der Umschulungsmaßnahme oder ab Versetzung, getroffen worden sein.

II. Versetzungen und Umschulungen

Vorstand und Betriebsrat setzen gemeinsam alles daran, um im Rahmen des in den übrigen X-Betrieben bestehenden Personalbedarfs möglichst viele Gießereimitarbeiter innerbetrieblich zu versetzen.

In den Fällen, in denen wegen des bisher in der Gießerei ausgeübten Berufes eine direkte Versetzung auf einen außerhalb der Gießerei vorhandenen freien oder freizumachenden Arbeitsplatz nicht möglich ist, soll durch eine innerbetriebliche Umschulung der dafür geeignet erscheinenden Gießereimitarbeiter eine solche Versetzungsmöglichkeit geschaffen werden.

Vorstand und Betriebsrat stellen gemeinsam bis spätestens zum 31.5.1972 einen Umschulungsplan auf, der die Anforderungen an Arbeitsplätzen, auf die versetzt werden kann, mit der entsprechenden Eignung von Gießereimitarbeitern verbindet. Wenn dabei für einen Arbeitsplatz mehrere Mitarbeiter mit vergleichbarer fachlicher Eignung infrage kommen, entscheidet der paritätisch besetzte Ausschuß nach I Absatz 3 darüber, welchem Mitarbeiter der Vorzug gegeben wird.

Die Kosten der Umschulung trägt das Unternehmen, soweit nicht eine Förderung nach den Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes durch die Bundesanstalt für Arbeit erfolgt. Für die Dauer der Umschulung erhält der umzuschulende Mitarbeiter den reinen Stundenverdienst oder das normalisierte Monatsgehalt fortgezahlt, das er in den letzten 13 Wochen oder 3 Monaten vo Beginn der Umschulung erzielt hat.

III. Ausgleichszahlungen bei Entgeltsminderungen nach Versetzung

Bei Versetzungen auf einen niedriger bezahlten Arbeitsplatz wird dem versetzten Mitarbeiter, wenn er älter als 4o Jahre is und dem Unternehmen länger als 1o Jahre angehört, für die Dauer von 6 Monaten der reine Stundenverdienst oder das normalisierte Monatsgehalt bezahlt, das er im Durchschnitt der letzten 13 Wochen oder 3 Monate vor seiner Versetzung erzielt hat. Nach Ablauf der 6 Monate erhält der versetzte Mitarbeite für die Dauer von weiteren 3 Monaten einen Entgeltsausgleich in Höhe von 5o % der Differenz zwischen dem reinen Stundenverdienst oder dem normalisierten Monatsgehalt, den oder das er im Durchschnitt der letzten 13 Wochen oder 3 Monate vor de Versetzung erzielt hat und dem entsprechenden durchschnittlichen Verdienst, den er auf dem neuen Arbeitsplatz erzielt hätte, wenn ihm dort für die Dauer von 6 Monaten nicht das normalisierte Entgelt für seinen alten Arbeitsplatz garantier worden wäre.

Nach Ablauf dieser 3 weiteren Monate wird der Entgeltsausglei von 5o % auf 25 % abgebaut und läuft so weitere 3 Monate.

Danach richtet sich die Bezahlung des versetzten Mitarbeiters ausschließlich nach seinem neuen Arbeitsplatz und seiner Leistung.

Bei Versetzung auf einen Arbeitsplatz mit anderer regelmäßiger Arbeitszeit ist diese bei der Gegenüberstellung der Entgelte zu berücksichtigen.

Wenn aus persönlichen Gründen eine Versetzung auf einen anderen als den angebotenen Arbeitsplatz erfolgt, auf dem die Verdienstmöglichkeiten noch geringer sind, wird bei der Gegenüberstellung der Verdienste nur der angebotene aber abgelehnte Arbeitsplatz berücksichtigt.

Der Effektivverdienst am neuen Arbeitsplatz einschließlich der Ausgleichszahlung darf bei einem versetzten Mitarbeiter, solange ein Ausgleich gezahlt wird, nicht höher sein als der Effektivverdienst, den er an seinem alten Arbeitsplatz in der Gießerei in den letzten 13 Wochen oder 3 Monaten vor Versetzung oder Beginn einer Umschulung erzielt hat.

V. Vorzeitige Pensionierungen

Gießereimitarbeiter, die bis zum 3o.6.1972 das 59. Lebensjahr vollendet haben, werden unter folgendenBedingungen vorzeitig pensioniert:

1. Ausgleichszahlung

   Für die Dauer der Arbeitslosigkeit, die sich an die Beendigung des aktiven Arbeitsverhältnisses anschließt, längstens jedoch 12 Monate lang und höchstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, wird den vorzeitig pensionierten Mitarbeitern in Form einer einmaligen Abfindung ein Entgeltsausgleich gezahlt, der ihr Arbeitslosengeld auf 85 % des normalisierten Nettomonatseinkommens auffüllt, das sie im Durchschnitt der letzten 13 Wochen oder 3 Monate vor dem Beginn der Arbeitslosigkeit erzielt haben.

   Bei der Berechnung bleiben Aufwendungsersatz, einmalige Zahlungen und zusätzliches Urlaubsentgelt außer Betracht.

   Die Berechnungsformel lautet wie folgt:

$$\text{Normalisiertes Nettoeinkommen} = \frac{\text{Ø - Nettomonatseinkommen der letzten 3 Monate}}{\text{Ø der tatsächlich bezahlten Stunden der letzten 3 Monate}} \times 173$$

2. Betriebliche Altersversorgung

Auf der Grundlage des bei Beginn der Arbeitslosigkeit bestehenden Anwartschaftsrechts auf betriebliche Altersversorgung unter Hinzurechnung der Jahre, die bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres hätten erreicht werden können, erhält der vorzeitig pensionierte Mitarbeiter seine betriebliche Altersversorgung von dem Zeitpunkt ab, von dem er staatliche Rente bezieht. Bei Aufnahme einer anderweitigen Erwerbstätigkeit ruht der Anspruch auf vorgezogene betriebliche Versorgung für die Dauer dieser Erwerbstätigkeit, längstens aber bis zum Ende des Monats, der dem Monat der Vollendung des 65. Lebensjahres vorausgeht.

3. Urlaub

Unabhängig von dem Zeitpunkt der Beendigung der aktiven Dien
zeit steht dem Mitarbeiter, der vorzeitig pensioniert wird,
der volle Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr zu.

4. Jubiläumsgeld

Vorzeitig pensionierte Mitarbeiter, die bis 3 Monate nach Vollendung ihres 65. Lebensjahres ein Arbeitsjubiläum hätten
begehen können, erhalten an diesem Tage ein Jubiläumsgeld in Höhe von netto

75 % ihres letzten Brutto-Monatseinkommens nach 25jähriger Tätigkeit;

15o % ihres letzten Brutto-Monatseinkommens nach 4ojähriger Tätigkeit;

225 % ihres letzten Brutto-Monatseinkommens nach 5ojähriger Tätigkeit;

5. Weihnachtsgeld

Vorzeitig pensionierte Mitarbeiter haben einmal während der Dauer von 12 Monaten nach Beendigung ihres aktiven Dienstverhältnisses Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes.

6. Übergangszahlung bei verspäteter Rentenzahlung oder bei Krankheit während der Arbeitslosigkeit

Vorzeitig pensionierte Mitarbeiter, deren Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente begründet oder anerkannt ist, erhalten auf Antrag bei verspätetem Einsetzen der Rentenzahlung eine anrechenbare Übergangszahlung, die im Einzelfall vom Ressort Personalwesen in Abstimmung mit dem Betriebsrat festgesetzt wird. Entsprechendes gilt bei einer über die Dauer von 6 Wochen hinausgehenden Krankheit während der Arbeitslosigkeit.

V. Entlassungen

Nur in den Fällen, in denen Gießereimitarbeiter nicht nach oder ohne Umschulung auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden können, oder in denen Gießereimitarbeiter nicht vorzeitig zu pensionieren sind, werden Arbeitsverhältnisse durch Kündigung beendet. In diesen Fällen wird die Beendigung der Arbeitsverhältnisse von folgenden Leistungen des Unternehmens begleitet:

1. Abfindungen

Oberhalb eines bestimmten Lebensalters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit werden Abfindungen an die ausscheidenden Mitarbeiter gezahlt.

Die Staffelung der Höhe der Abfindungen ergibt sich aus der diesem Sozialplan in der Anlage beigefügten Übersicht.

Stichtag für das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit ist der Tag der Beendigung des aktiven Arbeitsverhältnisses.

2. Urlaub

Unabhängig vom Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht dem gekündigten Mitarbeiter der volle Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 1972 zu.

3. Jubiläumsgeld

Gekündigte Mitarbeiter, die vor dem 1.1.1973 ein Arbeitsjubiläum hätten begehen können, erhalten an diesem Tage ein Jubiläumsgeld in Höhe von netto

75 % ihres letzten Brutto-Monatseinkommens nach 25jähriger Tätigkeit;

15o % ihres letzten Brutto-Monatseinkommens nach 4ojähriger Tätigkeit;

225 % ihres letzten Brutto-Monatseinkommens nach 5ojähriger Tätigkeit;

4. Härtefonds

Mitarbeitern zwischen dem vollendeten 5o. und dem vollendeten 58. Lebensjahr - mit Ausnahme von Schwerbeschädigten und gleichgestellten Mitarbeitern -, die nicht versetzt werden können und die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate lang arbeitslos gewesen sind, kann im Notfall auf Antrag eine Beihilfe gewährt werden.

Das Unternehmen stellt hierfür und für die Lösung von problematischen Grenz- und besonderen Härtefällen einen Betrag von

DM 5o.ooo,--

zur Verfügung.

Schwerbeschädigten und gleichgestellten Mitarbeitern, die nicht versetzt werden können und die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses 4 Monate lang arbeitslos gewesen sind, kann ebenfalls in Notfällen auf Antrag eine Beihilfe gewährt werden.

Das Unternehmen stellt hierfür einen Betrag von

DM 2o.ooo,--

zur Verfügung.

Über die Anträge auf Beihilfe und die obenangeführten problematischen Grenz- und besonderen Härtefälle entscheidet ein paritätisch besetzter Ausschuß, dessen 4 Mitglieder von Vorstand und Betriebsrat benannt werden, nach Richtlinien, die der Ausschuß erstellt.

Ein Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Härtefonds besteht nicht.

5. Zahlungen an Hinterbliebene

Wenn ein Mitarbeiter, dem wegen der Gießereistillegung gekündigt worden ist, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aber vor dem 1.1.1973 stirbt, zahlt das Unternehmen seinen Hinterbliebenen eine einmalige Unterstützung in Höhe von 2 Monatseinkommen.

VI. Bürgschaftsdarlehen

Darlehen, die das Unternehmen Gießereimitarbeitern gegen seine Bürgschaft vermittelt hat, werden von der Stillegung der Gießerei nicht berührt, sie werden abgewickelt wie ursprünglich vereinbart.

VII. Werkswohnungen

Die durch die Stillegung der Gießerei verursachte Beendigung von Arbeitsverhältnissen läßt bestehende Mietverträge über die Nutzun werksgeförderter Wohnungen unberührt. Eine Kündigung der Mietverhältnisse durch die X-AG ist in diesen Fällen frühestens zum 31.12.1974 möglich.

VIII. Allgemeine Leistungsvoraussetzungen

Leistungen nach diesem Sozialplan erfolgen unter der Bedingung, daß der Empfänger jede Änderung der fürdie Gewährung der Leistungen maßgebenden Voraussetzungen dem Unternehmen unaufgefordert und unverzüglich mitteilt. Das Unternehmen hat das Recht, zu Unrecht bezogene Leistungen zurückzufordern.

Vorstand	Betriebsrat
Unterschriften	Unterschriften

nlage

rt, März 1972 Ort, März 1972

Alter	Betriebszugehörigkeit						
	nach 5 Jahren	nach 1o Jahren	nach 15 Jahren	nach 2o Jahren	nach 25 Jahren	nach 3o Jahren	nach 35 Jahren
unter 35 Jahre		675,--	1.35o,--				
35 - 39 Jh.	675,--	1.35o,--	2.7oo,--	4.o5o,--			
4o - 49 Jh.	1.35o,--	2.7oo,--	4.o5o,--	5.4oo,--	6.75o,--	8.1oo,--	
5o - 54 Jh.	2.7oo,--	4.o5o,--	5.4oo,--	6.75o,--	8.1oo,--	9.45o,--	1o.8oo,--
55 - 58 Jh.	4.o5o,--	5.4oo,--	6.75o,--	8.1oo,--	9.45o,--	1o.8oo,--	12.15o,--

Ort, März 1972

Zwischen dem Vorstand des Geschäftsbereichs X-AG einerseits

und dem

Betriebsrat der X-AG andererseits

wird ergänzend zu dem Sozialplan, der am 16./17. März 1972 im Zusammenhang mit der bevorstehenden Stillegung der Gießerei in vereinbart worden ist, folgende

BETRIEBSVEREINBARUNG

geschlossen:

Vorstand und Betriebsrat sind sich darüber einig, daß die Regelungen des erwähnten Sozialplanes keine Anwendung finden auf die Mitarbeiter der Gießerei, die sich einer zweijährigen externen Umschulung unter der Federführung des Arbeitsamtes unterziehen wollen.

Bei den Verhandlungen, die zum Abschluß des Sozialplanes führten, war den Vertragsschließenden ein solches Umschulungsinteresse, wie es heute bei mehr als 2o Gießereimitarbeitern vorliegt, nicht bekannt. Aus diesem Grunde ist eine Vollzeitumschulung weder Gegenstand der Verhandlungen gewesen noch zum Inhalt des Sozialplanes geworden. Unter "Umschulung" im Sinne der Sozialplanregelung sind nach dem übereinstimmenden Willen der Vertragsschließenden vielmehr ausschließlich innerbetriebliche Umschulungen gemeint gewesen, die dem Terminus technicus einer mehrmonatigen Einarbeitung entsprechen.

Vorstand und Betriebsrat sind nach wie vor der Meinung, daß die Gießereimitarbeiter, die eine zweijährige externe Umschulung wünschen, nicht nach dem Sozialplan vom 16./17. März 1972 behandelt werden. Für sie gilt vielmehr folgende Regelung:

1. Die Arbeitsverhältnisse werden einvernehmlich beendet.

2. Die ausscheidenden Mitarbeiter setzen sich mit dem Arbeitsamt wegen einer Förderung der von ihnen gewünschten externen Umschulung in Verbindung.

3. Der Vorstand ist bereit, auf Wunsch des Arbeitsamtes weitere Umschulungsplätze für Umschulungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen, die mit einem Facharbeiterabschluß vor der Industrie- und Handelskammer enden.

4. Die Vertragsschließenden sind sich darüber einig, daß eine Wiedereinstellung der ehemaligen Gießereimitarbeiter nach erfolgreichem Abschluß der Umschulung erfolgt, wenn die Umgeschulten dies wünschen.

Eine Verpflichtung der Umgeschulten,nach erfolgreichem Abschluß de
Umschulung wieder ein Arbeitsverhältnis mit der X-AG zu begründen,
besteht nicht.

Vorstand	Betriebsrat
Unterschriften	Unterschriften

Ort, April 1972

Sozialplan Nr. 24

Zwischen der Leitung des Geschäftsbereichs .....technik der X AG einerseits

und dem

Betriebsrat der Betriebsstätte Y des Geschäftsbereichs .....technik andererseits

wird aufgrund der Verlegung der Betriebsstätte Y nach ..... gemäß §§ 111, 112 BetrVG folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

1. Anspruchsberechtigter Personenkreis

Dieser Sozialplan gilt für diejenigen Belegschaftsmitglieder, die das Angebot einer Übernahme nach ..... annehmen bzw. vorzeitig pensioniert werden.

X-AG ist bemüht, den Damen und älteren Mitarbeitern, die im Raume Y beschäftigt bleiben möchten, nach ihrer Übernahme nach ..... baldmöglichst einen zumutbaren Arbeitsplatz im Geschäftsbereich .....technik in Y anzubieten.

2. Leistungen zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile bei Übernahme nach .....

2.1 Für Mehraufwendungen der Fahrtkosten und als Ausgleich für die längere Abwesenheit wird für die Belegschaftsmitglieder aus dem Raume Y und Z eine monatliche Brutto-Pauschale von DM 3oo,-- für die Dauer von 4 Jahren ab Verlegung der Betriebsstätte nach ..... gezahlt.

2.2 Die vorhandenen Parkplätze in ..... werden für die Dauer von 4 Jahren kostenlos zur Verfügung gestellt.

2.3 Garantie des Wohnrechts in Werkswohnungen.

2.4 Bei gewünschtem Wohnortwechsel Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung im Raume ..... und Übernahme der Maklergebühren bis zu 2 Monatsmieten.

2.5 Erstattung der Umzugskosten.

3. Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung

3.1 Urlaubsanspruch

Anstehender Urlaubsanspruch ist während der Kündigungsfrist in natura zu gewähren. Grundsätzlich besteht Anspruch auf vollen Jahresurlaub, unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens. Bereits gewährter Urlaub ist anzurechnen. Sofern die Kündigungsfrist den Urlaubsanspruch zeitlich überschreitet, kann das Belegschaftsmitglied für die restliche Dauer unter Weiterzahlung des Einkommens am zuletzt eingenommenen Arbeitsplatz von der Arbeit freigestellt werden.

3.2 Übergangsbeihilfe für die Dauer von längstens 13 Monaten

Nach Ausscheiden aus den Diensten des Unternehmens erhält das Belegschaftsmitglied eine Übergangsbeihilfe je Monat für die Dauer der tatsächlichen Arbeitslosigkeit, längstens jedoch für 13 Monate.

Die Übergangsbeihilfe endet vor Ablauf der 13 Monate.

- mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzung für das Altersruhegeld erfüllt ist,
- bei Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Erwerbsunfähigkeit erfüllt sind.

Bei der Berechnung der Übergangsbeihilfe wird das normalisierte, durchschnittliche Nettomonatseinkommen der letzten 3 Monate ohne Aufwendungsersatz und einmaliger Zahlungen zugrunde gelegt.

Die Berechnungsformel lautet wie folgt:

normalisiertes Nettomonatseinkommen =

$$\frac{\text{Ø-Nettomonatseinkommen der letzten 3 Monate}}{\text{Ø tatsächlich bezahlte Stunden der letzten 3 Monate}} \times 173$$

Übergangsbeihilfe =

normalisiertes Nettoeinkommen x 85 %

Verlängert sich die Zeit der Arbeitslosigkeit (z.B. Krankheit), so wird bezüglich der Übergangsbeihilfe eine Sonderregelung getroffen.

3.3 Werkspension

Die Werkspension als vorgezogenes Altersruhegeld erhält ein ausgeschiedenes Belegschaftsmitglied, das die Voraussetzungen gemäß der geltenden Werkspensionsordnung erfüllt hat oder bis zur Erreichung des 65. Lebensjahres erfüllen würde. Die Zahlung beginnt mit dem Einsetzen der Rentenzahlung.

Bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ruht der Anspruch auf das vorgezogene Altersruhegeld, längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Zu den anrechnungsfähigen Dienstjahren bei Ausscheiden durch vorzeitige Pensionierung werden die Jahre hinzugerechnet, die bis zum vollendeten 65. Lebensjahr hätten erreicht werden können.

3.4 Sonderzahlungen am Jubiläumstag

Belegschaftsmitglieder im Sinne dieser Regelung, die bis zum 65. Lebensjahr ein Jubiläum hätten feiern können, erhalten an dem entsprechenden Tag eine Sonderzahlung in Höhe des Jubiläumsgeldes nach den gegebenen Richtlinien.

3.5 Weihnachtsgeld

Belegschaftsmitglieder, die nach dieser Regelung vorzeitig ausgeschieden sind, haben einmal während der Dauer von 12 Monaten nach Ausscheiden Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes.

Ort, den 27. März 1972

Betriebsrat	X-AG .....technik
Unterschriften	Unterschriften

Sozialplan Nr. 25

Betriebsvereinbarung zwischen der Firma X - GmbH in .....
und dem Betriebsrat der Firma X - GmbH, wird folgendes vereinbart:

I

Interessenausgleich

1. Die X - GmbH legt ihr Werk..... zum 30.06.1972 still.
Der Betriebsrat der Firma stimmt dieser Maßnahme nach § 112 BVG zu.
Über diesen Zeitpunkt hinausreichende Kündigungsfristen einzelner Arbeitnehmer bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

2. Die Firma X - GmbH bietet sämtlichen Arbeitnehmern eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Werk der X - Gruppe in der Bundesrepublik an. An dieses Angebot hält sich die Firma bis zum Ablauf der für den jeweiligen Arbeitnehmer maßgeblichen ordentlichen Kündigungsfrist gebunden.

3. Soweit die Arbeitnehmer von diesem Angebot Gebrauch machen, garantiert ihnen das Unternehmen eine Beschäftigung entsprechend ihrer ständigen Tätigkeit im Werk..... Die Firma übernimmt die Reisekosten des Arbeitnehmers, seiner Ehefrau und seiner Kinder vom bisherigen zum neuen Wohnort nach Maßgabe ihrer Reisekostenordnung. Sie übernimmt die Speditions- und Versicherungskosten vom bisherigen zu dem neuen Wohnort und gewährt zur Abgeltung aller weiteren Umzugskosten an verheiratete Arbeitnehmer einen Pausch-Betrag von DM 1.600,--, an ledige Arbeitnehmer einen solchen von DM 600,--.

   Verheirateten Arbeitnehmern, die im Zusammenhang mit der Stillegung zu einem anderen Werk der X - Gruppe überwechseln und von der Familie getrennt leben müssen, gewährt die Firma bis zur Dauer von 12 Monaten eine Trennungsentschädigung in Höhe von DM 10,-- kalendertäglich. In dem vorgenannten Zeitraum erhalten sie einmal im Monat eine bezahlte Familienheimfahrt.

4. Soweit die Arbeitnehmer von dem Angebot nach Ziff. I, 2 keinen Gebrauch machen, gilt für sie der Sozialplan nach Abschnitt II.

II

Sozialplan

. Der Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer, denen das Unternehmen aus Anlaß der Stillegung des Betriebs kündigt und die infolgedessen aus dem Betrieb ausscheiden.

Er gilt ferner für Arbeitnehmer, die aus Anlaß der Stillegung in gegenseitigem Einvernehmen aus diesem ausscheiden. Die Firma sichert insoweit eine wohlwollende Behandlung etwaiger Wünsche von Arbeitnehmern zu.

Arbeitnehmern, die in dem Auslieferungslager in ..... weiterbeschäftigt werden, stehen die Rechte aus diesem Sozialplan zu, sofern sie binnen drei Jahren seit Abschluß dieser Betriebsvereinbarung ausschließlich aus betriebsbedingten Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

. Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten eine Abfindung, und zwar

a) bis zu einem Jahr Betriebszugehörigkeit 150,-- DM;

b) bei mehr als einem Jahr Betriebszugehörigkeit für jedes volle Jahr der Zugehörigkeit DM 300,--;

c) Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarung das 45. Lebensjahr vollendet haben und volle 10 Jahre Betriebszugehörigkeit aufweisen, erhalten darüberhinaus für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit einen Mehrbetrag von DM 60,--.

Mit der Abfindung wird kein Arbeitsentgelt abgegolten. Sie ist - soweit dies nach den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist - lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei zu zahlen.

. Die tarifliche Jahresleistungsprämie (13. Monatsgehalt) wird allen Arbeitnehmern für das Jahr 1972 anteilig gezahlt.

. Die aus Anlaß der Stillegung ausscheidenen Arbeitnehmer erhalten für 1972 den vollen Jahresurlaub und das volle zusätzliche Urlaubsgeld.

5. Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr und eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren vollendet haben, erhalten - wenn sie unmittelbar im Anschluß an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, d.h. ohne Dazwischenschaltung eines anderen Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, arbeitslos werden - zusätzlich eine monatlich zahlbare Zuwendung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Arbeitslosengeld und 90 % des bisherigen Netto-Monatsverdienstes. Der Netto-Monatsverdienst errechnet sich aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate. Der Anspruch besteht längstens bis zur Dauer von 12 Monaten seit dem Ausscheiden und nur, wenn Arbeitslosengeld bezahlt wird. Bei Bezug von Arbeitslosenhilfe wird das regelmäßige Arbeitslosengeld zugrunde gelegt.

   Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Betriebsvereinbarung das 59. Lebensjahr vollendet haben, erhalten den Differenzbetrag ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

6. Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung

   a) eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren aufweisen und bis zum 65. Lebensjahr 25 Jahre Dienst vollendet hätten, erhalten zur Abgeltung der durch die Stillegung bis zum 65. Lebensjahr entgehenden Treueprämie einen Ausgleichsbetrag von DM 300,--, sowie ab Vollendung des 65. Lebensjahres monatlich auf Lebenszeit DM 20,-- als Altersrente;

   b) Mitarbeiter in gleicher Lage bei einer Dienstzeit von mehr als 20 Dienstjahren erhalten einen solchen Ausgleichsbetrag in Höhe von DM 500,--, sowie ab Vollendung des 65. Lebensjahres monatlich auf Lebenszeit DM 30,-- als Altersrente.

7. Die Firma erklärt, daß das Darlehens-Vertragsverhältnis zwischen ihr und der Heimstätten-Genossenschaft..... von der Stillegung unberührt bleibt.

8. Die Abfindungen nach oben Ziffer 2 und Ziffer 6 werden fällig mit dem letzten Lohnzahlungszeitpunkt.

III

Inkrafttreten

Die Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 11. April 1972 in Kraft.

Ort, den 11. April 1972

X - GmbH | Betriebsrat

Unterschriften | Unterschriften

Unterschrift

Vorsitzender der
Einigungsstelle

Sozialplan Nr. 26

X - AG

Vorstand Ort, ... 1972

Regelung

der vorzeitigen Pensionierung älterer Belegschaftsmitglieder

1. Begriff der vorzeitigen Pensionierung

Unter vorzeitiger Pensionierung im Sinne nachstehender Regelung sind die Fälle zu verstehen, in denen Belegschaftsmitglieder vor Vollendung des 65. Lebensjahres aufgrund von Maßnahmen in Anpassung an die Beschäftigungslage ohne Ersatzeinstellung von außen zur Entlassung kommen und nach den Bestimmungen der RVO und des AVG innerhalb eines Jahres Anspruch auf Zahlung des Altersruhegeldes haben, wenn sie nach Ausscheiden ein Jahr ununterbrochen arbeitslos im Sinne des AFG sind.

2. Durchführung der vorzeitigen Pensionierung

2.1 Urlaubsanspruch

Anstehender Urlaubsanspruch ist während der Kündigungsfrist in natura zu gewähren. Grundsätzlich besteht Anspruch auf vollen Jahresurlaub, unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens. Bereits gewährter Urlaub ist anzurechnen.
Sofern die Kündigungsfrist den Urlaubsanspruch zeitlich überschreitet, kann das Belegschaftsmitglied für die restliche Dauer unter Weiterzahlung des Durchschnittsbruttolohnes bzw. Durchschnittsbruttogehaltes des zuletzt eingenommenen Arbeitsplatzes von der Arbeit freigestellt werden.

2.2 Zahlung einer Übergangsbeihilfe für die Dauer von 13 Monaten

Nach Ausscheiden aus den Diensten des Unternehmens erhält das Belegschaftsmitglied eine Übergangsbeihilfe für 13 Monate.

Die Übergangsbeihilfe endet vor Ablauf der 13 Monate mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzung für das Altersruhegeld erfüllt ist, bei Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Erwerbsunfähigkeit erfüllt sind.

.3 Berechnung der Übergangsbeihilfe

Der Berechnung der Übergangsbeihilfe wird das normalisierte, durchschnittliche Nettomonatseinkommen der letzten 3 Monate ausschließlich Aufwendungsersatz, einmaliger Zahlungen und Urlaubsmehrvergütung zugrunde gelegt. Die Berechnungsformel lautet wie folgt:

2.3.1 normalisiertes Nettomonatseinkommen =

$$\frac{\text{ø - Nettomonatseinkommen der letzten 3 Monate}}{\text{ø tatsächlich bezahlte Stunden der letzten 3 Monate}} \times 173$$

2.3.2 Übergangsbeihilfe:

normalisiertes Nettoeinkommen x 85 %
(bei Jubilaren 90 %
./. Arbeitslosenunterstützung

.4 Wiedereinstellung

Wird ein durch vorzeitige Pensionierung ausgeschiedenes Belegschaftsmitglied nach Arbeitslosenmeldung durch das Arbeitsamt vermittelt, so kann Wiedereinstellung bei der X - AG erfolgen.
Mit der Wiedereinstellung bei der X - AG entfällt die Zahlung der Übergangsbeihilfe.

.5 Werksrente

Die Zahlung der Werksrente erfolgt bei Gewährung des Altersruhegeldes bzw. des vorgezogenen Altersruhegeldes oder einer Erwerbsunfähigkeitsrente nach Einstellung der Zahlung der Übergangsbeihilfe nach Ziff. 2.3.
Auf die anrechnungsfähigen Dienstjahre bei Ausscheiden durch vorzeitige Pensionierung sind die Jahre hinzuzurechnen, die bis zum vollendeten 65. Lebensjahr hätten erreicht werden können.
Soweit nach Ausscheiden durch vorzeitige Pensionierung eine anderweitige Tätigkeit aufgenommen wird, bleibt der Anspruch auf Zahlung der Werksrente dem Grunde nach erhalten. Der Anspruch ruht bis zu dem Zeitpunkt, an dem vorgezogenes Altersruhegeld bzw. Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente und eine Erwerbstätigkeit nicht mehr ausgeübt wird.
Im übrigen gelten die Bestimmungen der Pensionsordnung für die X - AG.

.6 Sonderzahlung am Jubiläumstag

Belegschaftsmitglieder im Sinne dieser Regelung, die bis 12 Monate nach dem 65. Lebensjahr ein Jubiläum hätten feiern können, erhalten an dem entsprechenden Tag eine Sonderzahlung in Höhe des Jubiläumsgeldes nach den gegebenen Richtlinien.

2.7 Werkswohnung

Ein Ausscheiden im Sinne dieser Regelung wird bei den Belegschaftsmitgliedern, die eine Werks- oder werksgebundene Wohnung bewohnen, nicht zum Anlaß genommen, das Mietverhältnis vorzeitig aufzukündigen.

2.8 Sonderzahlung

Belegschaftsmitglieder, die nach dieser Regelung vorzeitig ausgeschieden sind, haben einmal während der Dauer von 12 Monaten nach Ausscheiden Anspruch auf

die Sonderzahlung

entsprechend der dann zu berücksichtigenden Dienstjahre.

2.9 Werksdarlehen bzw. Lohn- und Gehaltsvorschüsse

Vorzeitig pensionierten Belegschaftsmitgliedern wird gewährleistet. daß Werksdarlehen bzw. Lohn- oder Gehaltsvorschüsse in der vereinbarten Form zurückgezahlt werden können, ggf. mit Abänderung der vertraglichen Vereinbarung. In jedem Falle können Tilgungsraten mit der Übergangsbeihilfen verrechnet werden, wenn das vorzeitig pensionierte Belegschaftsmitglied mit mehr als einer Rate in Verzug gerät.

3. Härtefälle

3.1 Übergangszahlung bei verspäteter Rentenzahlung

Vorzeitig ausgeschiedene Belegschaftsmitglieder, deren Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld, Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente begründet bzw. anerkannt ist, können bei verspätetem Einsetzen der Rentenzahlung eine anrechenbare Übergangszahlung erhalten, die nach individuellen Gesichtspunkten festgesetzt wird.

3.2 Sozialbeihilfe bei Krankheit während der Arbeitslosigkeit

Wird bei einem durch vorzeitige Pensionierung Ausgeschiedenen das für den Anspruch auf das vorgezogene Altersruhegeld notwendige Jahr der ununterbrochenen Arbeitslosigkeit durch längere Krankheit unterbrochen und deshalb nach Ablauf der Zahlung der Übergangsbeihilfe das vorgezogene Altersruhegeld noch nicht gewährt, kann in besonderen Härtefällen eine den individuellen Verhältnissen gerecht werdende Sonderregelung getroffen werden.

4. Alle Belegschaftsmitglieder, die von vorstehender Regelung Gebrauch machen möchten, werden gebeten, ihre Meldung über die jeweils zuständige Betriebs-/Abteilungsleitung der Personalabteilung Lohn- bzw. Gehaltsempfänger zuzuleiten.

. Der Termin des Ausscheidens erfolgt bei allen Belegschaftsmitgliedern, die diese Regelung in Anspruch nehmen, in Absprache zwischen jeweiliger Betriebs-/Abteilungsleitung, Personalabteilung Lohn-/Gehaltsempfänger und Betriebsrat.

. Die Regelung über die "vorzeitige Pensionierung" tritt ab 1.6.1972 in Kraft und endet mit Ablauf der Maßnahme, die zur Anpassung der Belegschaft an die geänderten Produktionsverhältnisse notwendig sind.

- Betriebsrat -	- Vorstand -
Unterschrift	Unterschriften

Sozialplan Nr. 27

Zwischen der X GmbH & Co., ..., einerseits

und dem Betriebsrat des Werkes H.

andererseits

wird aus Anlaß der Stillegung der .....fertigung im Werk H. nachstehender

Sozialplan

mit Geltung für alle tariflichen Arbeit-nehmer vereinbart.

Wegen des Scheiters aller Bemühungen, den .....kalander mit neueren Walzwerken wirtschaftlich und technisch funktionsfähig zu erhalten, ist die X GmbH & Co. gezwungen, diese Fertigung im Werk H. einzustellen.

Daraus ergibt sich, daß die mit den Arbeitnehmern des Werkes bestehenden Arbeitsverträge einvernehmlich aufzulösen, zu kündigen oder nach entsprechenden Vereinbarungen abzuändern sind.

Die Fertigung von .....belägen wird in der Zeit vom 15. August bis 3o. September 1972 stufenweise eingestellt.
Diejenigen Arbeitnehmer, die bis zum 3o. September 1972 noch kein neues Arbeitsverhältnis eingegangen sind, können auf ausdrückliche Vereinb-rung auch nach dem 3o. September 1972 befristet mit Arbeiten beschäftigt werden, die im Zusammenhang mit der Stillegung stehen.

Für sich in der gesamten Auslaufphase ergebende notwendige Arbeitsplatzumsetzungen wird das bisherige Einkommen garantiert.

Folgende Regelungen werden vereinbart:

1. Vermittlung von Arbeitnehmern, die bis zum 3o.9.1972 das 59. Lebensjahr noch nicht erreicht haben

   X bietet den von der Stillegung der .....fertigung betroffenen Arbeitnehmern zumutbare und gleichwertige Arbeitsplätze in anderen Werken der X GmbH & Co. an. Darüberhinaus wird sich die Geschäftsführung um eine Vermittlung an die Y GmbH & Co. KG, ... oder an auf dem Gelände ansässige dritte Unternehmen bemühen.

Die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes bei ist dann anzunehmen, wenn die Zeit für einen Weg zum Arbeitsplatz bzw. zurück nicht mehr als 3o Minuten zusätzlich erfordert und keine anderen schwerwiegenden Gründe vorliegen. Um die Einhaltung zumutbarer Wegzeiten wird sich X gemeinsam mit bemühen.

Arbeitnehmern, die in eines der anderen X-Werke übernommen werden, werden die Umzugskosten erstattet und Unterstützung bei Beschaffung geeigneten Wohnraumes zugesichert.

Für die Zeit der Trennung von der Familie gilt die Reisekostenordnung der X GmbH & Co., gegebenenfalls in Form einer Pauschale.

Arbeitnehmern, für die eine neue Beschäftigung in einem X-Werk oder bei der Y GmbH & Co. vereinbart wird, bleiben alle aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis resultierenden Rechte, insbesondere Anrechnung von Dienstjahren, Urlaubsanspruch sowie vermögenswirksame Leistungen erhalten.

Allen Belegschaftsmitgliedern wird die Teilnahme an einer Besichtigung der Y GmbH & Co. ermöglicht. Die dort verfügbaren Arbeitsplätze werden den Arbeitnehmern jeweils einzeln angeboten. Sie erhalten mit dem Angebot ein Formular, auf dem sie innerhalb von 2 Wochen vom Tage der Übergabe des Angebotes an ihre Entscheidung mitteilen, ob sie den angebotenen Arbeitsplatz annehmen wollen oder nicht. Das Formular ist innerhalb dieser Frist ausgefüllt an die Geschäftsleitung zurückzusenden.

.1. Abfindung

Arbeitnehmern, soweit sie nicht in Betriebe der X oder der Y GmbH & Co. übernommen werden können, werden, wenn sie mindestens ein "Dienstjahr im Werk H. tätig waren, Abfindungen in Höhe von 5/12 eines Netto-Monatseinkommens je vollendetem Dienstjahr gewährt. Das monatliche Einkommen wird errechnet auf der Basis Mai 72 unter Zugrundelegung der normalen monatlichen Arbeitszeit 173 Stunden einschließlich eventueller Prämien unter Abzug von Steuern und gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträgen. Für alle Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich dieser Betrag um 25 %.

Arbeitnehmer, die angebotene zumutbare und gleichwertige Arbeitsplätze bei der Y GmbH & Co. annehmen, erhalten 4o % des nach obiger Berechnung ermittelten Abfindungsbetrages. Die unter 1. genannten Rechte aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis bleiben erhalten.

Arbeitnehmer, die die zuvor genannten angebotenen Arbeitsplätze aus persönlichen und im Einzelfall nicht weiter nachzuprüfenden Gründen ablehnen, erhalten ebenfalls 4o % des obigen Abfindungsbetrages. Die unter 1. genannten Rechte aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis gehen damit unter.

Arbeitnehmer, die bei dritten Unternehmen auf dem Werksgelände Arbeitsplätze vermittelt bekommen, erhalten ebenfalls 4o % des obigen Abfindungsbetrages. Die unter 1. genannten Rechte aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis gehen damit unter. Die Auszahlung aller fälligen Abfindungen erfolgt in der Zeit zwischen 1. und 15. Oktober 1972 bargeldlos.

1.2. Altersversorgung

Arbeitnehmern des Werkes H., soweit sie 45 Jahre und älter sind sowie zehn und mehr Dienstjahre dem Werk bzw. dem Unternehmen angehört haben, bleibt beim Ausscheiden aus Anlaß der Stillegung der .....fertigung die Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung aufrechterhalten.

Die Aufrechterhaltung der Anwartschaft wird dem einzelnen durch die Unterstützungskasse für Arbeiter und Angestellte der Aktiengesellschaft Z. in ..... e. V. schriftlich bestätigt. Das bedeutet, daß nach Eintreten einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, bzw. nach Bezug von vorgezogenem Altersruhegeld oder nach Erreichen des 65. Lebensjahres nach der Satzung und den Bewilligungsrichtlinien der Unterstützungskasse e. V., die zu diesem Zeitpunkt Gültigkeit haben, eine monatliche Werksrente unter Zugrundelegung der bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens bei X erbrachten Dienstzeit gewährt wird.

2. Regelungen für Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr vollendet haben

2.1. Arbeitnehmer des Werkes H., die bis zum 3o. September 1972 das 59. Lebensjahr vollendet haben, scheiden spätestens bis zum 3o. September 1972 aus dem Arbeitsverhältnis mit X aus. Sie beantragen nach ihrem Ausscheiden beim zuständigen Arbeitsamt die Gewährung von Arbeitslosengeld.

2.2. Der Antrag auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld ist rechtzeitig vor Erreichnung des 65. Lebensjahres bzw. vor Ablauf des Jahres der Arbeitslosigkeit zu stellen. Für die Zeit des Arbeitslosengeldbezuges erhalten sie aus der Unterstützungskasse e. V. eine zusätzliche Leistung zu dem Arbeitslosengeld in Höhe der Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld und 95 % des durchschnittlichen Nettolohneinkommens auf der Basis der Normalstunden,das im Mai 1972 erzielt wurde.

Voraussetzung dafür ist die Anerkennung als Arbeitsuchende und die Zahlung von Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe.

2.3. Für die Zeit des Bezuges der vorgezogenen Altersrente bis zum 65. Lebensjahr gewährt die Unterstützungskasse e. V. ebenfalls eine zusätzliche Leistung in Höhe der Differenz zwischen dem vorgezogenen Altersruhegeld und dem vorher erwähnten Nettoeinkommen.
Nach der Erreichung des 65. Lebensjahres erhalten die Betroffenen dann entsprechend den Richtlinien der Unterstützungskasse e. V. eine Werksrente, sofern eine Anwartschaft von zehn und mehr Dienstjahren gegeben ist. Die Werksrente wird errechnet unter Hinzurechnung der Dienstjahre, die bis zum 65. Lebensjahr erreicht worden wären.

Sollten sich wider Erwarten zwischen Auslaufen des Arbeitslosengeldes und der ersten Zahlung des vorgezogenen Altersruhegeldes Zeiten ohne Einkommen ergeben, ist die Unterstützungskasse e. V. bereit, für diese Zeit auf Antrag Vorschußleistungen zu gewähren.

2.4. Die betroffenen Arbeitnehmer können ihre Mitgliedschaft bei der "Sterbegeldhilfe der Belegschaft" aufrechterhalten.

2.5. Falls eine Weitervermittlung des Arbeitsamtes zu einem fremden Unternehmen erfolgt und die Beschäftigung angenommen wird oder von sich aus ein lohnsteuerpflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen wird, bleibt die Anwartschaft auf eine Werksrente bestehen. In diesem Fall wird folgende Einkommensgarantie gewährt:

Im Höchstfalle bis zur Dauer der Betriebszugehörigkeit b. O. kann eine Übergangsbeihilfe in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem vor dem Ausscheiden im Mai 1972 erzielten Brutto-Stundenlohn (einschl. Prämie) und dem erzielten Stundenlohn am neuen Arbeitsplatz zugesichert werden.

Die Zahlungen dieser Beihilfen und die hierauf entfallenden Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung werden aus Gründen der vorgeschriebenen steuer- und beitragsrechtlichen Behandlung an den neuen Arbeitgeber vorgenommen.

3. Sonstige Regelungen

3.1. Jahresleistungsprämie 1972

Alle ausscheidenden Mitarbeiter erhalten für 1972 die Jahresleistungsprämie in voller Höhe.

3.2. Jahresurlaub 1972

Alle Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis werksseitig gekündigt wird, erhalten für 1972 den vollen Jahresurlaub einschließlich Urlaubsgeld. Die Gewährung erfolgt vorrangig als Freizeit, andernfalls als Abfindung.

3.3. Stichtag für die Feststellung des Lebensalters und Dienstalters

Als Stichtag für das Lebensalter und Dienstalter, soweit diese Bezugsgrößen für diesen Sozialplan in Betracht kommen, gilt der 3o. September 1972.

3.4. Auslegung und Härtefälle

Ergeben sich Meinungsverschiedenheiten zwischen X und den betroffenen Mitarbeitern oder treten besondere, durch diese Vereinbarung nicht geregelte Härtefälle auf, so ist das Einvernehmen zwischen Gesamtbetriebsrat und der Geschäftsführung der X GmbH & Co. herbeizuführen.

3.5. Beim Tod eines Mitarbeiters erhalten seine nächsten Hinterbliebenen die Abfindung nach dieser Vereinbarung. Empfangsberechtigt sind nahe Angehörige oder Personen, zu deren Unterhalt der Mitarbeiter überwiegend beigetragen hat. Bei mehreren Empfangsberechtigten wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an einen von ihnen erfüllt.

. Nichtanwendung des Sozialplanes

4.1. Der vorliegende Sozialplan findet keine Anwendung bei den Arbeitnehmern, die aufgrund einer außerordentlichen Kündigung des Unternehmens aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

4.2. Wird einem Arbeitslosen die Gewährung von Arbeitslosengeld aus Gründen, die er selbst zu vertreten hat, versagt, so entfallen für die Zeit der Nichtgewährung des Arbeitslosengeldes die Leistungen nach dieser Vereinbarung.

er Inhalt dieser Vereinbarung ist den Arbeitern und Angetellten des Werkes H. bekanntzugeben.

Durch diese Vereinbarung ist auch der nach §§ 111 - 112 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Interessenausgleich geschaffen.

Der Betriebsrat erteilt für die notwendig werdenden Kündigungen hiermit seine Zustimmung.

Dieser Sozialplan tritt am Tage der Verabschiedung durch den Betriebsrat und die Geschäftsführung der X GmbH & Co. in Kraft (6. Juli 1972).

Gerichtsstand für Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung ist H.

Ort/Ort, den 13. Juli 1972

Betriebsrat	X GmbH & Co.
Unterschriften	Unterschriften

ozialplan Nr. 28

E S C H L U S S

er

inigungsstelle gemäß § 112 BVG

er

- AG

erk in .....

ber einen

O Z I A L P L A N

om 26. August 1972

S O Z I A L P L A N

I. Grundsatz / Geltungsbereich

Dieser Sozialplan soll in gleicher Weise wirtschaftlichen Belangen des Unternehmens und sozialen Gesichtspunkten der betreffenden Mitarbeiter Rechnung tragen.
Dieser Sozialplan findet Anwendung für diejenigen Belegschaftsmitglieder, die aus Anlaß der Stillegung des --------- bereichs betroffen sind und die die nachstehend aufgeführten Voraussetzungen bei den Einzelleistungen erfüllen.
Anspruch auf Leistungen nach diesem Sozialplan haben diejenigen Mitarbeiter nicht,

- die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen,
- die ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen,
- denen aus wichtigem Grunde im Sinne des § 626 BGB gekündigt wird,
- die eine zumutbare Versetzung oder Umschulung ablehnen,
- die eine Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis zu einem Konzernunternehmen mit zumutbaren Bedingungen ablehnen; dabei besteht die Absicht, den sozialen Besitzstand der Betroffenen möglichst zu wahren,

oder

- die eine Kündigungsschutzklage erheben.

Vorstand und Betriebsrat streben Auswahlrichtlinien gemäß § 95 BVG an. Umsetzungen / Versetzungen und Entlassungen können vor dem Abschluß einer Betriebsvereinbarung über Auswahlrichtlinien durchgeführt werden.

II. a) Versetzungen innerhalb des Werkes

1. Im Rahmen des Arbeitskräftebedarfs werden den von d Stillegung betroffenen Arbeitnehmern die zur Verfügung stehenden freien Arbeitsplätze angeboten.

2. Durch die Umsetzung sollte nach Möglichkeit keine Lohn- oder Gehaltsminderung eintreten. Mitarbeiter sollen vorrangig auf Arbeitsplätze umgesetzt werden deren Lohn-/Gehaltsgruppe der bisherigen Gruppe des Mitarbeiters entspricht.

b) Ausgleichszahlungen bei Entgeltsminderungen nach Versetzung

3. Sollte eine Umsetzung eine Einkommensminderung des Mitarbeiters zur Folge haben, so findet folgende Regelung Anwendung:

Arbeitnehmer, die auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz umgesetzt bzw. versetzt werden oder an Umschulungsmaßnahmen teilnehmen, erhalten, sofern sie eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren haben oder sofern sie älter als 4o Jahre sind und eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 1o Jahren haben,

- für die Dauer von 6 Monaten 1oo %
- für die Dauer von weiteren 3 Mon. 5o %
- für die Dauer von weiteren 3 Mon. 25 %

des Differenzbetrages zwischen altem und neuem Arbeitsverdienst.

4. Der einmalig errechnete Differenzbetrag zwischen dem bisherigen und dem neuen Verdienst, der auf der Basis des reinen Stundenverdienstes der letzten dreizahn Wochen bzw. des normalisierten Monatsgehaltes der letzten drei Monate ermittelt wird, wird dem betroffenen Mitarbeiter monatlich nachträglich durch einmalige Ausgleichszahlung überwiesen.

   Nach Ablauf der vorstehend erwähnten zwölf Monate richtet sich die Bezahlung des versetzten Mitarbeiters ausschließlich nach seinem neuen Arbeitsplatz und seiner Leistung.

5. Ergibt sich durch die Versetzung gemäß § 1o, Abs. 3 und 4 MTV, für die Belegschaftsmitglieder für die neu zu verrichtende Arbeit eine gleichbleibende oder höhere Stammlohngruppe, so ist hiernach zu entlohnen.

6. Eine Versetzung des Arbeitnehmers ist nur möglich, wenn ihm ein zumutbarer neuer Arbeitsplatz zugewiesen wird. Ist der Mitarbeiter der Meinung, ein ihm zugewiesener neuer Arbeitsplatz sei ihm nicht zumutbar, so hat er dies vor einem paritätisch besetzten Ausschuß von vier Mitgliedern zu begründen. Die Mitglieder des Ausschußes werden je zur Hälfte vom Vorstand und Betriebsrat benannt. Der Ausschuß entscheidet abschließend darüber, ob der neue Arbeitsplatz dem Mitarbeiter zumutbar ist oder nicht.

   Lehnt der Mitarbeiter aus persönlichen Gründen eine Versetzung auf einen angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ab, und wird er auf eigenen Wunsch auf einen Arbeitsplatz versetzt, auf dem die Verdienstmöglichkeiten geringer sind als auf dem angebotenen, wird bei der Gegenüberstellung der Verdienste nur der angebotene, aber abgelehnte Arbeitsplatz berücksichtigt.

7. Sollte innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten der Nachweis erbracht werden, daß die Anforderungen auf dem neuen Arbeitsplatz nicht erfüllt werden können, wird Abschnitt V wirksam, sofern kein anderer zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann.

III. Versetzungen innerhalb des Konzerns

1. Belegschaftsmitglieder, denen ein anderer Arbeitsplatz in einem Werk des Konzerns angeboten wird, erhalten die Möglichkeit, sich über den neuen Arbeitsbereich umfassend zu informieren.

2. Abschnitt II, Ziffer 6, Absatz 1, gilt entsprechend.

3. Bei einer Versetzung innerhalb des Konzerns wird die Zeit der Betriebszugehörigkeit im Konzern im neuen Betrieb angerechnet.

4. Das Unternehmen erklärt sich bereit, bei der Wohnungsbeschaffung durch Inserate, Einschaltung von Maklern etc. den betroffenen Arbeitnehmer zu unterstützen. Die hierdurch entstehenden Kosten werden vom Unternehmen übernommen.

5. Bei einer notwendigen Wohnungsänderung werden die Umzugskosten übernommen.

6. Bei Verheirateten mit eigenem Haushalt, die versetzt werden, werden die durch die notwendige doppelte Haushaltsführung entstehenden Mehrkosten für die Dauer von längstens 12 Monaten in ensprechender Anwendung von § 8 und 6, Ziffer 11 und 12, des jeweilis gültigen Bundesmontage-Tarifvertrages übernommen.

7. Kündigt nach einer Versetzung an einen anderen Ort der neue Arbeitgeber innerhalb von 24 Monaten, so kann der Arbeitnehmer eine Unterstützung bei der ..... Stiftung beantragen.

IV. Vorzeitige Pensionierung

Arbeitnehmer vom vollendeten 59. bis zum vollendeten 65. Lebensjahr haben Anspruch auf Leistungen gemäß der Betriebsvereinbarung über die Regelung der vorzeitigen Pensionierung älterer Belegschaftsmitglieder vom 1972

V. Entlassungen

Leistungen bei Kündigungen

1. Arbeitnehmer, deren Kündigung des Arbeitsverhältnisses im ursächlichen Zusammenhang mit den Stillegungsmaßnahmen bzw. Betriebseinschränkungen steht, erhalten ei

Abfindung, soweit sie die aufgeführten Voraussetzungen erfüllen.

a) Für die betroffenen Arbeitnehmer richtet sich die Abfindung nach folgender Staffelung:

- Lebensalter in Jahren -

Betriebszugehörigkeit in Jahren	bis 4o Jahre	41 bis 45 J.	46 bis 5o J.	51 bis 55 J.	56 bis 58 J.
	- Anzahl der Brutto-Monatsverdienste -				
6 - 1o Jahre	-	-	2	3	4
11 - 15 Jahre	-	2	3	4	5
16 - 2o Jahre	2	3	4	6	7
21 - 25 Jahre	3	4	6	7	8
über 25 Jahre	4	6	7	8	9

Die errechneten Abfindungssummen sind Nettobeträge (siehe VIII.).
Der Berechnung der Abfindung wird das normalisierte durchschnittliche Monatseinkommen der letzten drei Monate ausschließlich Aufwendungsersatz, einmaliger Zahlungen und Urlaubsmehrvergütungen zugrunde gelegt. Entschuldigte Fehlzeiten dürfen nicht zu einer Minderung des Durchschnittsverdienstes führen. Zeiten der Kurzarbeit bleiben unberücksichtigt.

b) Die Abfindungen werden bei Ausscheiden fällig.

c) Die Abfindung erhalten auch Arbeitnehmer, die vor dem Ablauf ihrer Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig ausscheiden.

2. Urlaub

Die Arbeitnehmer erhalten für das Jahr des Ausscheidens die Hälfte ihres Jahresurlaubs und das tarifliche Urlaubsgeld, sofern sie im Jahr ihres Ausscheidens mindestens einen Monat gearbeitet haben. Kann der Urlaub nicht in Freizeit gewährt werden, so ist er abzugelten. Grenz- oder Härtefälle sind zwischen Vorstand und Betriebsrat zu regeln.

3. Tarifliche Sonderzahlung

Unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens erhalten die Arbeitnehmer im Entlassungsjahr die Sonderzahlung entsprechend der dann zu berücksichtigenden Jahre der Betriebszugehörigkeit. Die Zahlung erfolgt in dem Zeitpunkt, in dem die Sonderzahlung allgemein im Betrieb fällig wird.

4. Jubiläumsgeld

Ausscheidende Belegschaftsmitglieder, die innerhalb von 12 Monaten nach dem Ausscheiden ihr Dienstjubiläum begehen würden, erhalten die übliche Jubilargrafikation.

5. Werksdarlehen

Entlassene Belegschaftsmitglieder wird gewährleistet, daß Werksdarlehen bzw. Lohn- oder Gehaltsvorschüsse in der vereinbarten Form zurückgezahlt werden können.

6. Stellenbewerbung und Vorstellung beim neuen Arbeitgeber

Den betroffenen Belegschaftsmitgliedern ist in Abstimmung mit dem betrieblichen Vorgesetzten zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz im Großraum H. die erforderliche arbeitsfreie Zeit ohne Verdienstminderung zu gewähren. Hierzu gehört auch das Aufsuchen des Arbeitsamtes vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens, um sich über die Möglichkeiten einer Vermittlung zu informieren.

7. Werksrente

Die Frage, ob und inwieweit Belegschaftsmitglieder, die nach Erfüllung der Wartezeit, aber vor Eintritt des Rentenfalles entlassen werden, zum Zeitpunkt des Rentenfalles ein Anspruch auf Zahlung einer Werksrente zusteht, richtet sich nach den dann geltenden gesetzlichen oder bundesweiten tariflichen Regelungen für die ..... Industrie.

8. Werkswohnung

Die Kündigung einer Werkswohnung bzw. einer werksgebundenen Wohnung ist frühestens zwei Jahre nach dem Ausscheiden möglich. Bei Arbeitnehmern mit zwei oder mehr minderjährigen Kindern verlängert sich diese Frist auf drei Jahre. Ist der Entlassene über 55 Jahre alt und gehörte mehr als 1o Jahre dem Betrieb an, so wird die Entlassung nicht zum Anlaß genommen, das Wohnverhältnis aufzukündigen.

VI. Härtefonds

Die X - AG ist bereit, für den Ausgleich besonderer Härten, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können, einen Härtefonds in Höhe von

DM 1oo.oo,--

zur Verfügung zu stellen.
Aus diesem Fonds können auf Antrag Unterstützungen bis zum Ablauf von 18 Monaten nach dem Ausscheiden gezahlt werden.

Voraussetzung für Zahlungen ist grundsätzlich, daß es sich um Mitarbeiter zwischen dem 5o. und dem vollendeten 58. Lebensjahr - mit Ausnahme von Schwerbeschädigten und gleichgestellten Mitarbeitern - handelt, die nicht versetzt werden können und die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate arbeitslos gewesen sind.

Darüber hinaus wird für Schwerbeschädigte und gleichgestellte Mitarbeiter, die nicht versetzt werden können, ein weiterer Betrag in Höhe von

DM 2o.ooo,--

zur Verfügung gestetllt, sofern sie grundsätzlich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vier Monate lang arbeitslos gewesen sind. Aus diesem Fonds kann in Notfällen auf Antrag eine Beihilfe bewährt werden.

Außerdem werden

DM 6o.ooo,--

zur zusätzlichen Unterstützung von entlassenen Belegschaftsmitgliedern zur Verfügung gestellt, die entweder zwischen dem 51. und dem vollendeten 58. Lebensjahr stehen und eine Betriebszugehörigkeit von über 25 Jahre haben, oder zwischen dem 56. und dem vollendeten 58. Lebensjahr stehen und eine Betriebszugehörigkeit von 21 und mehr Jahren haben. Die Unterstützung hängt nicht von vorangehender Arbeitslosigkeit ab. Sie erfolgt auf Antrag des Betriebsrates.

Über die Anträge der Mitarbeiter oder des Betriebsrates entscheidet ein paritätisch besetzter Ausschuß, dessen vier Mitglieder je zur Hälfte vom Vorstand und Betriebsrat benannt werden. Der Ausschuß gibt sich für seine Arbeit selbst Richtlinien.

Ein Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Härtefonds besteht nicht.

VII. Beilegung von Streitigkeiten

Ergeben sich bei der Anwendung dieses Sozialplanes zwischen der X - AG und den von der Stillegung bzw. Betriebseinschränkung betroffenen Arbeitnehmern Meinungsverschiedenheiten, so werden der Vorstand und der Betriebsrat bemüht sein, eine Einigung herbeizuführen.

VIII. Sonstiges

Die in diesem Sozialplan genannten Beträge sind Nettobeträge, soweit eine Zahlung netto statt brutto steuerlich zulässig ist.

Als Lebensalter wird das Alter zugrunde gelegt, das der

Mitarbeiter in dem Jahr vollendet, in dem er ausscheidet. Die entsprechende Regelung gilt für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit.

Die betroffenen Mitarbeiter sind verpflichtet, bei allen Maßnahmen im Rahmen dieses Sozialplanes mitzuwirken. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetztes.

IX. Inkrafttreten

Dieser Sozialplan tritt am 1. Juli 1972 in Kraft und endet am 31. Dezember 1973.

Interessenausgleich und Sozialplan

vereinbart zwischen

der X-AG in Deutschland

und

dem Betriebsrat des Werkes B. der X-AG

X und der Betriebsrat schließen hiermit einen Interessenausgleich nach § 112 Abs. 1 Satz 1 Betr.VG über die Stillegung der ..... in B.

X und der Betriebsrat sind sich einig, daß die Stillegung der .... in B. mit dem Aufbau der neuen ..... in A. koordiniert werden muß. X wird dem Betriebsrat den Zeitpunkt der Stillegung mitteilen, sobald die Entwicklung des Projektes A. die Aufstellung eines exakten Zeitplanes zuläßt.

Um die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder zu mildern, die sich im Zusammenhang mit der Stillegung durch Versetzungen und Kündigungen für die Mitarbeiter ergeben, stellen die Vertragspartner folgenden Sozialplan auf:

I. Geltungsbereich und Definitionen

1. Die Regelungen dieses Sozialplanes gelten für alle X-Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sozialplanes in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis mit X stehen und im Werk B. beschäftigt sind.

2. Die Regelungen dieses Sozialplanes finden jedoch keine Anwendung auf X-Mitarbeiter.

   a) die wegen Erreichens des normalen Pensionsalters oder wegen Invalidität nach den Bestimmungen der X-Penisonspläne vom 1.1.1955 bzw. 1.1.1966 bis zur Stillegung der ..... B. aus dem aktiven Dienst der Gesellschaft ausscheiden können,

   b) deren Arbeitsverhältnis aus wichtigem, in ihrer Person liegendem Grund durch X gekündigt wird,

   c) die aufgrund einer Kündigungsschutzklage gerichtlich festgesetzte Abfindungen erhalten.

3. X-Mitarbeiter, die nach den Ziff. 1 und 2 dieses Abschnittes in den Geltungsbereich dieses Sozialplanes fallen, werden im folgenden kurz Mitarbeiter genannt.

4. Soweit im folgenden der Begriff "Monatsverdienst" verwendet wird, ist darunter der Brutto-Monatsgrundlohn bzw. das Brutto-Monatsgrundgehalt des letzten Kalendermonats vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen.

Treuebonus, Lohn- und Schichtzulagen werden dem Grundlohn bzw. dem Grundgehalt hinzugerechnet soweit sie regelmäßig für normale Arbeitsleistung bezahlt werden. Alle anderen Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen bleiben unberücksichtigt.

5. Soweit im folgenden der Begriff "Durchschnittliche Grundbezüge" verwendet wird, ist darunter der durchschnittliche Monatsverdienst der letzten drei vollen Kalenderjahre vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit X zu verstehen.

II. Versetzungen

1. Versetzungen sind im Vergleich zu Kündigungen eine weniger einschneidende Maßnahme.

   X wird sich deshalb bemühen, möglichst viele Mitarbeiter zu möglichst gleichwertigen Arbeitsbedingungen in andere Betriebe des X-Unternehmens-Bereiches zu versetzen. Bei der Besetzung der Arbeitsplätze in der .... A. wird X die Mitarbeiter der ..... B. nach Möglichkeit besonders berücksichtigen.

   Die große Zahl der durch die Stillegung betroffenen Mitarbeiter läßt jedoch schon jetzt erkennen, daß dieses Ziel nur für einen Teil der Mitarbeiter verwirklicht werden kann.

2. Kann X für einen Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz in einem anderen X-Betrieb finden, so wird X den zur Versetzung vorgesehenen Mitarbeiter rechtzeitig informieren.
   X wird diesem Mitarbeiter den neuen Arbeitsplatz genau und umfassend beschreiben und ihm außerdem die Möglichkeit einräumen, den vorgesehenen Arbeitsplatz zu besichtigen.
   Die Besichtigungsreise wird als Dienstreise im Sinne der jeweils geltenden Richtlinie "Dienstreisekosten" behandelt.

3. X wird die Versetzung erst anordnen, nachdem der Mitarbeiter sein Einverständnis erklärt hat.
   Vorher ist X an den Versetzungsvorschlag nicht gebunden.

4. Die mit der Versetzung verbundenen Kosten werden nach den jeweils geltenden Richtlinien "Versetzung mit Wohnortwechsel" und "Trennungsentschädigung" erstattet.
   Wird der Mitarbeiter von B. nach A. oder einen anderen in vergleichbarer Entfernung liegenden X-Betrieb versetzt und hat er seinen Wohnsitz noch nicht an den neuen Arbeitsplatz verlegt, so ist X bereit, dem Mitarbeiter statt der Leistungen nach der Richtlinie "Trennungsentschädigung" die Mindestfahrtkosten (verbilligte Arbeiterfahrkarten) mit öffentlichen Verkehrsmitteln vom Wohnort zum Arbeitsplatz zu erstatten, und zwar für eine Dauer bis zu 6 Monaten.
   Verzögert sich der Umzug eines Mitarbeiters aus wichtigen Gründen, ist X bereit, diese Sonderregelung um höchstens 6 Monate zu verlängern.

5. Ist im Zusammenhang mit der Versetzung eine Umschulung des Mitarbeiters erforderlich, so übernimmt X alle dafür notwendigen Kosten, soweit sie nicht von dritter Seite ersetzt werden.

6. Kündigt ein Mitarbeiter nach seiner Versetzung sein Arbeitsverhältnis mit X, so erhält er keine Leistungen nach diesem Sozialplan.

7. Innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten nach einer Versetzung wird X bei versetzten Mitarbeitern von einem Kündigungsrecht aus betriebsbedingten Gründen (§ 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz) keinen Gebrauch machen.

III. Kündigungen durch X

Mitarbeiter, denen X infolge der Stillegung der .... B. kündigt, erhalten die folgenden Leistungen bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen:

1. Abfindung

   a) Mitarbeiter, die im Jahre der Stillegung ihr 1o. Dienstjahr bei X noch nicht vollendet haben, erhalten eine Abfindung.

   b) Die Höhe der Abfindung ergibt sich aus der Abfindungstabelle im Anhang A.

2. Abfindung oder aufgeschobene Pension plus Überbrückungshilfe

   a) Mitarbeiter, die im Jahre der Stillegung zwar ihr 1o. Dienstjahr, aber noch nicht ihr 55. Lebensjahr vollendet haben, können zwischen einer Abfindung und einer aufgeschobenen Pension plus Überbrückungshile wählen.
   Der Mitarbeiter muß X spätestens einen Monat vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mitgeteilt haben, für welche der beiden Alternativen er sich entscheidet. Nach Ablauf dieser Frist gilt die Entscheidung X als Entscheidung des Mitarbeiters.

   b) Entscheidet sich der Mitarbeiter für die Abfindung, so verzichtet er gleichzeitig auf alle Pensionsansprüche gegenüber X. Die Höhe der Abfindung ergibt sich aus der Abfindungstabelle im Anhang A.

   c) Entscheidet sich der Mitarbeiter für die aufgeschobene Pension plus Überbrückungshile, so verzichtet er gleichzeitig auf alle weitergehenden Abfindungsansprüche.

      aa) Die aufgeschobene Pension wird nach dem Pensionsplan vom 1.1.1966 berechnet, und zwar mit folgender Maßgabe:
      für die Berechnung der Pensionshöhe gilt der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Pensionsdatum;
      für die Ermittlung der 75 %-Höchstgrenze gilt das normale Pensionsalter als Pensionsdatum i. S. des Pensionsplanes vom ....
      Die Kürzungstabelle für vorzeitige Pensionierungen findet keine Anwendung;
      die Pension wird erstmals ausgezahlt für den Monat nach dem Erreichen des normalen Pensionsalters;
      das gilt auch für eine etwaige Witwen- und Waisenpension;
      ein etwaiges Sterbegeld (dreifacher Betrag des aufgeschobenen monatlichen Pensionsanspruches) wird unmittelbar nach dem Tode des Mitarbeiters ausgezahlt.

bb) Die Überbrückungshilfe wird in einer Summe ausbezahlt. Sie beträgt 5o % der Abfindung, die sich aus der Abfindungstabelle in Anhang A ergibt.

3. Abfindung oder vorzeitige Pensionierung

a) Mitarbeiter, die im Jahre der Stillegung ihr 1o. Dienstjahr und ihr 55. Lebensjahr vollendet haben, können zwischen einer Abfindung und einer vorzeitigen Pensionierung wählen.
Der Mitarbeiter muß X spätestens einen Monat vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mitgeteilt haben, für welche der beiden Alternativen er sich entscheidet. Nach Ablauf dieser Frist gilt die Entscheidung X als Entscheidung des Mitarbeiters.

b) Entscheidet sich der Mitarbeiter für die Abfindung, so verzichtet er gleichzeitig auf alle Pensionsansprüche gegenüber X. Die Höhe der Abfindung ergibt sich aus der Abfindungstabelle im Anhang A.

c) Entscheidet sich der Mitarbeiter für eine vorzeitige Pensionierung, so verzichtet er gleichzeitig auf alle Abfindungsansprüche gegenüber X.
Die Vorzeitpension setzt sich zusammen aus einer Grundpension und einer Zusatzpension.

aa) Grundpension

Die monatliche Grundpension wird nach dem Pensions-Plan vom ..... errechnet.

Als Dienstjahre sind die bei X bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbrachten Jahre anzusehen.

Die Kürzungstabelle für vorzeitige Pensionierungen i.S. des Pensionsplanes vom 1. 1. 1966 findet keine Anwendung. Statt dessen werden für jeden Monat, der zum Erreichen des normalen Pensionsalters fehlt, o,25 % abgezogen.

Die 75 %-Grenze für die Höchstpension (§ 4 des Pensionsplanes vom .....) findet bis zum Ende des Monats, in dem das normale Pensionsalter erreicht wird, keine Anwendung.

bb) Zusatzpension

Die monatliche Zusatzpension wird, - ohne Rücksicht auf die 75 %-Grenze i.S. von § 4 des Pensionsplanes - bis zum Ende des Monats gewährt, in dem der Mitarbeiter das normale Pensionsalter erreicht.

Sie beträgt für jedes nach § 4 des Pensionsplanes vom .... mit o,45 % bzw. mit o,65 % bewertete Dienstjahr 1 % der durchschnittlichen Grundbezüge. Liegen die Grundbezüge über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, so bleiben sie - soweit sie darüber liegen - unberücksichtigt.

Von der so ermittelten Anwartschaft auf Zusatzpension werden für jeden Monat, der zum Erreichen des normalen Pensionsalters fehlt, o,25 % abgezogen.

cc) Hinterbliebenenversorgung

Stirbt ein nach diesem Sozialplan vorzeitig pensionierter Mitarbeiter, so richten sich die Ansprüche seiner Hinterbliebenen auf Witwen- und Waisenpension oder auf Sterbegeld nach den Bestimmungen des Pensionsplanes vom ..... (insbesondere nach den §§ 2, 5, 6 und 9).

Hat der vorzeitig pensionierte Mitarbeiter zum Zeitpunkt seines Todes das normale Pensionsalter noch nicht erreicht, so wird eine etwaige Witwen- und Waisenpension so ermittelt, als ob der Verstorbene zum Zeitpunkt seines Todes noch im aktiven Dienst gestanden hätte. Die Zeit vom Beginn der vorzeitigen Pensionierung bis zum Eintritt des Todesfalles wird mit dem Monatsverdienst im letzten Monat vor der Pensionierung bewertet. Die 75 %-Höchstgrenze kommt gemäß § 5 des Pensionsplanes vom ..... zur Anwendung.

Besteht nach den Bestimmungen des Pensionsplanes vom ..... ein Anspruch auf Sterbegeld, so wird die im Monat des Todesfalles bezahlte Grundpension der Berechnung des Sterbegeldes zugrunde gelegt.

dd) Ergänzende Regelung

Soweit vorstehend nicht anderes bestimmt ist, gelten die Regelungen des Pensionsplanes vom ..... für die Vorzeitpensionierung nach diesem Sozialplan entsprechend.

. Urlaub und Urlaubsgeld

Die Mitarbeiter erhalten im Jahr der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit X ihren vollen Jahresurlaub und das volle Urlaubsgeld.

Kann der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

. Weihnachtsgeld

Die Mitarbeiter erhalten im Jahr der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit X 1oo % des üblichen Weihnachtsgeldes.

Als Berechnungsmonat wird der letzte volle Monat des Arbeitsverhältnisses vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde gelegt.

. Abfindung für Jubiläumsgeld

Mitarbeiter, die innerhalb von 24 Monaten nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit X ihr 25jähriges bzw. innerhalb von 6o Monaten nach der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit X ihr 4ojähriges Dienstjubiläum feiern würden, erhalten als zusätzliche Abfindung ein Jubiläumsgeld nach der am Tage ihres Ausscheidens geltenden Richtlinie der Gesellschaft über Jubiläumszuwendungen.

Diese zusätzliche Abfindung wird dem Mitarbeiter nur insoweit steuerfrei ausgezahlt, als dies im Rahmen der Lohnsteuer-Richtlinien möglich ist.

7. Rückzahlung von Darlehen- Entlassung aus Bürgschaften

a) Soweit X einem Mitarbeiter ein Darlehen gewährt hat, verzichtet X auf die nach dem Darlehensvertrag vorzeitige Rückzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Darlehen ist so zu tilgen, wie wenn das Arbeitsverhältnis nicht beendet worden wäre.

b) Soweit X für eine Zahlungsverpflichtung eines Mitarbeiters gebürgt hat, verzichtet X auf die nach der Bürgschaftsvereinbarung vorgesehene vorzeitige Entlassung aus der Bürgschaft. Die der Bürgschaft zugrunde liegende Zahlungsverpflichtung ist so zu tilgen, wie wenn das Arbeitsverhältnis nicht beendet worden wäre.

8. Wohnrecht

Soweit X das Recht hat, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Auflösung der Mietverhältnisse von Mitarbeitern einzuwirken, wird X von diesem Recht keinen Gebrauch machen, solange der Mitarbeiter oder seine Familienangehörigen die Mietwohnung für eigene Zwecke benutzen.

9. Entstehen der Ansprüche und Fälligkeit

Die Ansprüche nach diesem Abschnitt III entstehen am Tage nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit X.

Sie werden, soweit es sich nicht um pensions- und pensionsähnliche Ansprüche handelt, am gleichen Tage zur Zahlung fällig.

IV. Kündigung durch Mitarbeiter

Mitarbeiter, die wegen der geplanten Stillegung der ..... B. ihr Arbeitsverhältnis mit X durch eigene Kündigung mehr als 12 Monate vor der Stillegung beenden, erhalten keine Leistungen nach diesem Sozialplan.

Mitarbeiter, die wegen der geplanten Stillegung der .... B. ihr Arbeitsverhältnis mit X durch eigene Kündigung weniger als 12 Monate vor der Stillegung beenden, erhalten für jeden vollen Monat des innerhalb der 12-Monats-Frist andauernden Arbeitsverhältnisses 1/12 der nach Anhang A zu berechnenden Abfindung. Ziff. 9 des Abschn. III gilt entsprechend.

Nachträgliche Verschiebungen des Zeitpunktes der Stillegung der .... B. auf einen späteren Zeitpunkt als den offiziell durch X dem Betriebsrat erstmals bekanntgemachten Termin gehen hierbei nicht zu Lasten des betroffenen Mitarbeiters.

V. Kündigungsfristen

Für diesen Sozialplan werden für eine Kündigung durch X folgende Kündigungsfristen festgelegt:

Für Angestellte: die gesetzliche Regelung

ür Lohnempfänger: nach einer Betriebszugehörigkeit von

is zu 1 Jahr	= 2 Wochen	zum Wochenende
1 bis 5 Jahren	= 1 Monat	zum Monatsende
5 bis 1o Jahren	= 2 Monate	zum Monatsende
o bis 15 Jahren	= 3 Monate	zum Monatsende
5 bis 2o Jahren	= 3 Monate	zum Quartalsende
ber 2o Jahren	= 6 Monate	zum Quartalsende

ritt ein Mitarbeiter nach einer durch X ausgesprochenen Kündigung ährend der Kündigungsfrist im Einvernehmen mit X ein neues Arbeitsrhältnis an, so endet das Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft it dem Beginn der neuen Tätigkeit.

n diesem Fall erfolgt für die Errechnung der Abfindung keine Berichigung der Dienstzeitberechnung, während für die Zahlung von Penionsbezügen die Dienstzeit und die Pension neu errechnet werden uß.

VI. Neue Arbeitsplätze - Umschulung

. X wird allen Mitarbeitern, die nicht in einen anderen X-Betrieb versetzt werden und deshalb mit einer Kündigung rechnen müssen, bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz behilflich sein.

X wird zu diesem Zweck mit dem Senator für Arbeit in B., mit dem Arbeitsamt und mit anderen Firmen Kontakt aufnehmen.

. Wird für einen Mitarbeiter ein neuer Arbeitsplatz gefunden, der eine Umschulung erforderlich macht, so wird X sich auf Wunsch des Mitarbeiters und nach Absprache mit ihm wegen der Dauer, des Umfanges und der Kosten der Umschulungsmaßnahmen mit dem neuen Arbeitgeber und dem Arbeitsamt in Verbindung setzen.

. Erfolgt die Umschulung anhand eines von X genehmigten Umschulungsplanes während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und außerhalb der Arbeitszeit, so wird X die nach dem Umschulungsplan erforderliche Umschulungszeit mit einem Betrag pro Stunde vergüten, der dem normalen Stundengrundlohn der jeweils gültigen Lohntarifgruppe I entspricht.

. Erfolgt die Umschulung anhand eines von X genehmigten Umschulungsplanes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit X, so ist X bereit, dem Mitarbeiter die notwendigen Umschulungskosten, die nicht von dritter Seite ersetzt werden, zu erstatten.

VII. Härtefonds

. X ist bereit, als Härtefonds einen Betrag von DM 1oo ooo,-- zur Verfügung zu stellen.

. Der Härtefonds wird von vier X-Angehörigen verwaltet, von denen zwei durch X und zwei durch den Betriebsrat zu benennen sind.

Die Entscheidungen dieses Verwaltungsgremiums sind mit der Mehrheit der Mitgliederzahl zu treffen.

3. Leistungen aus dem Härtefonds können nur auf Antrag und nur dann gewährt werden, wenn der Antragsteller nachweist, daß die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch X ihn im Vergleich zu anderen X-Mitarbeitern besonders hart trifft.

4. Treten innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten nach der Versetzung für den versetzten Mitarbeiter unvorhersehbare Härten auf, die ihn zu einer Kündigung seines Arbeitsverhältnisses mit X veranlassen, so können diesem Mitarbeiter Leistungen bis zur Höhe der nach Anhang A zu berechnenden Abfindung über den Härtefonds gewährt werden.

5. Auf Leistungen aus dem Härtefonds besteht kein Rechtsanspruch.

6. Der Härtefonds wird 12 Monate nach der Stillegung der ..... aufgelöst. Über Geldmittel, die das Verwaltungsgremium nicht vergeben hat, kann das Verwaltungsgremium nach Ablauf der 12-Monatsfrist nicht mehr verfügen.

VIII. Beratung und Information

X richtet im Personalreferat B. eine Beratungs- und Informationsstelle ein.

Alle Mitarbeiter können sich bei dieser Stelle über alle mit diesem Spezialplan zusammenhängenden Fragen informieren und beraten lassen. Die Mitarbeiter können insbesondere eine Berechnung ihrer etwaigen Pensionsbezüge nach diesem Sozialplan anfordern.

IX. Steuerfreiheit

Alle Leistungen nach diesem Sozialplan werden dem Mitarbeiter nur insoweit steuerfrei ausgezahlt, als das im Rahmen der Lohnsteuer-Richtlinien möglich ist.

X. Anderweitige Regelungen

Soweit in Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen Bestimmungen enthalten sein sollten, die zu den Bestimmungen dieses Sozialplanes in Widerspruch stehen, gehen die Bestimmungen dieses Sozialplanes vor.

XI. Streitfragen - Gerichtsstand

1. Ergeben sich Streitfragen zwischen X und einem Mitarbeiter über Grund oder Höhe der nach diesem Sozialplan zu gewährenden Leistungen, so ist zunächst der Betriebsrat des Werkes B. um eine Vermittlung zu bemühen.

2. Führt eine Vermittlung durch den Betriebsrat nicht zu einer Beilegung der Streitigkeiten, ist das Arbeitsgericht B. zur Entscheidung zuständig.

3. Die Entscheidungen des Verwaltungsgremiums des Härtefonds sind unanfechtbar.

XII. Inkrafttreten

Dieser Sozialplan tritt am 1.1.1973 in Kraft.

Ort, den 15. 11. 1972

X AG

Unterschriften

Ort, den 15. 11. 1972

Betriebsrat
der
X AG
Werk-B.

Unterschrift

Protokollnotiz

zum Sozialplan für Mitarbeiter des X-Werkes B.

Zwischen den Parteien des Sozialplanes vom 15.11.1972 wird folgende Protokollnotiz vereinbart:

1. Bei der Berechnung der Abfindung für Mitarbeiter im vollkontinuierlichen 3-Schicht-Betrieb wird die betriebsübliche Arbeitszeit (Zeitausgleich) entsprechend berücksichtigt.

2. Diese Protokollnotiz ist Bestandteil des Sozialplanes.

Ort, den 15. 11. 1972

X AG

Unterschriften

Ort, den 15. 11. 1972

Betriebsrat
der
X AG
Werk B.

Unterschrift

A N H A N G A

Zum Sozialplan für die Mitarbeiter des X-Werkes B.

Abfindungstabelle

(Anzahl der Monatsbezüge)

Dienst-	A l t e r								
jahre	-24	25-29	3o-34	35-39	4o-44	45-49	5o-54	55-59	6o-64
o- 4	1,75	2	2,25	2,5	2,75	3	3,25	3,5	3,75
5- 9	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7
1o-14		5	5,75	6,5	7,25	8	8,75	9,5	1o,25
15-19			7,5	8,5	9,5	1o,5	11,5	12,5	13,5
2o-24				1o,5	11,75	13	14,25	15,5	16,75
25-29					14	15,5	17	18,5	2o
3o-34						18	19,75	21,5	23,25
35-39						2o,5	22,5	24,5	26,5
4o-44								27,5	29,75
45-5o									33

itarbeiter, die gem. Ziff. III/3 des Sozialplanes zwischen einer Abindung und einer vorzeitigen Pensionierung wählen können, erhalten is Abfindung höchstens den Betrag, der nach Ziff. I/4 als Vergütung ir den Zeitraum zwischen tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverältnisses und dem Erreichen des normalen Pensionsalters zu zahlen äre.

A N H A N G A

ls Berechnungsmonat wird der letzte Monat des Arbeitsverhältnisses or dem Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde gelegt.

rt, den 15. 11. 1972

X AG

Unterschriften

Ort, den 15. 11. 1972

Betriebsrat
der
X AG
Werk B.

Unterschrift

Sozialplan Nr. 3o

X - AG Ort, ... 1972

Werk A

B E T R I E B S V E R E I N B A R U N G

Betr. Regelung zur vorzeitigen Pensionierung älterer Belegschaftsmitglieder

1. Begriff der vorzeitigen Pensionierung

Unter vorzeitiger Pensionierung im Sinne nachstehender Regelung sind die Fälle zu verstehen, in denen Belegschaftsmitglieder vor Vollendung des 65. Lebensjahres aufgrund von Maßnahmen in Anpassung an die Beschäftigungslage ohne Ersatzeinstellung von außen zur Entlassung kommen und nach den Bestimmungen der RVO und des AVG innerhalb eines Jahres Anspruch auf Zahlung des Altersruhegeldes oder Anspruch auf Zahlung des vorgezogenen Altersruhegeldes haben, wenn sie nach Ausscheiden ein Jahr ununterbrochen arbeitslos im Sinne des AFG sind.

2. Durchführung der vorzeitigen Pensionierung

2.1 Urlaubsanspruch

Anstehender Urlaubsanspruch ist während der Kündigungsfrist in natura zu gewähren. Grundsätzlich besteht Anspruch auf vollen Jahresurlaub, unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens. Bereits gewährter Urlaub ist anzurechnen.
Sofern die Kündigungsfrist den Urlaubsanspruch zeitlich überschreitet, kann das Belegschaftsmitglied für die restliche Dauer unter Weiterzahlung des Durchschnittsbruttolohnes bzw. Durchschnittsbruttogehaltes des zuletzt eingenommenen Arbeitsplatzes von der Arbeit freigestellt werden.

2.2 Zahlung einer Übergangsbeihilfe

Nach Ausscheiden aus den Diensten des Unternehmens erhält das Belegschaftsmitglied eine Übergangsbeihilfe längstens für 13 Monate.
Die Übergangsbeihilfe endet

mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für das Altersruhegeld erfüllt sind,
bei Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente mit Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Erwerbsunfähigkeit erfüllt sind.

2.3 Berechnung der Übergangsbeihilfe

Der Berechnung der Übergangsbeihilfe wird das normalisierte durchschnittliche Nettomonatseinkommen einschließlich vermögenswirksamer Leistungen der letzten drei Monate, ausschließlich Aufwendungsersatz, einmaliger Zahlungen und Urlaubsmehrvergütung zugrunde gelegt. Die Berechnungsformel lautet wie folgt:

2.3.1 Lohnempfänger

$$\frac{\text{Ø-Nettomonatseinkommen der letzten drei Monate}}{\text{Ø der tatsächlich bezahlten Stunden der letzten drei Monate}} \times 173$$

2.3.2 Gehaltsempfänger

Ø-Nettogehalt der letzten drei Monate einschl. etwaiger Zuschläge, jedoch ohne die Grundvergütung für Mehrarbeit.

2.3.3 Übergangsbeihilfe

Differenz zwischen Arbeitslosengeld und 85 % des durchschnittlichen normalisierten Nettomonatseinkommens nach 2.3.1 und 2.3.2.

Für Jubilare (BM mit 25-jähriger Betriebszugehörigkeit und mehr) erhöht sich dieser Satz auf 9o %.

2.4 Wiedereinstellung

Wird ein durch vorzeitige Pensionierung ausgeschiedenes Belegschaftsmitglied nach Arbeitslosenmeldung durch das Arbeitsamt vermittelt, so kann Wiedereinstellung bei der X - AG erfolgen. Mit der Wiedereinstellung bei der X - AG entfällt die Zahlung der Übergangsbeihilfe.

2.5 Werksrente

Die Zahlung der Werksrente erfolgt bei Gewährung des Altersruhegeldes bzw. des vorgezogenen Altersruhegeldes oder einer Erwerbsunfähigkeitsrente nach Einstellung der Zahlung der Übergangsbeihilfe nach Ziffer 2.3.
Auf die anrechnungsfähigen Dienstjahre bei Ausscheiden durch vorzeitige Pensionierung sind die Jahre hinzuzurechnen, die bis zum vollendeten 65. Lebensjahr hätten erreicht werden können. Soweit nach Ausscheiden durch vorzeitige Pensionierung eine anderweitige Tätigkeit aufgenommen wird, bleibt der Anspruch auf Zahlung der Werksrente dem Grunde nach erhalten. Der Anspruch ruht bis zu dem Zeitpunkt, an dem vorgezogenes Altersruhegeld bzw. Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente bezogen und eine Erwerbstätigkeit nicht mehr ausgeübt wird. Im übrigen gelten die Bestimmungen der Pensionsordnung für die X - AG Werk A.

2.6 Sonderzahlung am Jubiläumstag

Belegschaftsmitglieder im Sinne dieser Regelung, die bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres ein Jubiläum hätten feiern können, erhalten im Erlebnisfalle an dem entsprechenden Tag eine Sonderzahlung in Höhe des Jubiläumsgeldes nach den gegebenen Richtlinien.

2.7 Werkswohnung

Ein Ausscheiden im Sinne dieser Regelung wird bei den Belegschaftsmitgliedern, die eine Werks- oder werksgebundene Wohnung bewohnen, nicht zum Anlaß genommen, das Mietverhältnis vorzeitig aufzukündigen.

2.8 Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)

Belegschaftsmitglieder, die nach dieser Regelung vorzeitig ausgeschieden sind, haben einmal während der Dauer von 12 Monate nach Ausscheiden Anspruch auf die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) für ein volles Beschäftigungsjahr nach den jeweiligen Weihnachtsgeldrichtlinien.

2.9 Werksdarlehen bzw. Lohn- und Gehaltsvorschüsse

Vorzeitig pensionierten Belegschaftsmitgliedern wird gewährleistet, daß Werksdarlehen bzw. Lohn- oder Gehaltsvorschüsse in der vereinbarten Form zurückgezahlt werden können, ggf. mit Abänderung der vertraglichen Vereinbarung. In jedem Falle können Tilgungsraten mit der Übergangsbeihilfe verrechnet werden, wenn das vorzeitig pensionierte Belegschaftsmitglied mit mehr als einer Rate in Verzug gerät.

3. Härtefälle

3.1 Übergangszahlung bei verspäteter Rentenzahlung

Vorzeitig ausgeschiedene Belegschaftsmitgliedern, deren Anspruch auf vorgezogenes Altersruhegeld, Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente begründet bzw. anerkannt ist, können bei verspätetem Einsetzen der Rentenzahlung eine anrechenbare Übergangszahlung erhalten, die nach individuellen Gesichtspunkten festgesetzt wird.

3.2 Sozialbeihilfe bei Krankheit während der Arbeitslosigkeit

Wird bei einem durch vorzeitige Pensionierung Ausgeschiedenen das für den Anspruch auf das vorgezogene Altersruhegeld notwendige Jahr der ununterbrochenen Arbeitslosigkeit durch längere Krankheit unterbrochen und deshalb nach Ablauf der Zahlung der Übergangsbeihilfe das vorgezogene Altersruhegeld noch nicht gewährt, kann in besonderen Härtefällen eine den individuellen Verhältnissen gerecht werdende Sonderregelung getroffen werden.

4. Der Termin des Ausscheidens wird unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und Anhörung der zuständigen Stellen festgelegt.

5. Die Regelung über die "vorzeitige Pensionierung" tritt ab 1. Dezember 1972 in Kraft und endet mit Ablauf der Maßnahmen, die zur Anpassung der Belegschaft an die geänderten Produktionsverhältnisse notwendig sind.

Betriebsrat	Vorstand
Unterschrift	Unterschriften

Sozialplan Nr. 31

I. Grundsatz/Geltungsbereich

Dieser Sozialplan soll in gleicher Weise wirtschaftlichen Belangen des Unternehmens und sozialen Gesichtspunkten der betreffenden Mitarbeiter Rechnung tragen.
Dieser Sozialplan findet Anwendung für diejenigen Belegschaftsmitglieder, die aus Anlaß der Personalanpassungsmaßnahmen im Werk A 1972/1973 betroffen sind und die die nachstehend aufgeführten Voraussetzungen bei den Einzelleistungen erfüllen.
Anspruch auf Leistungen nach diesem Sozialplan haben diejenigen Mitarbeiter nicht,

- die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen,
- die ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen,
- denen aus wichtigem Grunde im Sinne des § 626 BGB gekündigt wird,
- die eine zumutbare Versetzung oder Umschulung ablehnen,
- die eine Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis zu einem Konzernunternehmen mit zumutbaren Bedingungen ablehnen; dabei besteht die Absicht, den sozialen Besitzstand der Betroffenen möglichst zu wahren,

oder

- die eine Kündigungsschutzklage erheben.

II. a) Versetzungen innerhalb des Werkes

1. Im Rahmen des Arbeitskräftebedarfs werden den betroffenen Arbeitnehmern die zur Verfügung stehenden freien Arbeitsplätze angeboten.

2. Durch die Umsetzung sollte nach Möglichkeit keine Lohn- oder Gehaltsminderung eintreten. Mitarbeiter sollen vorrangig auf Arbeitsplätze umgesetzt werden, deren Lohn-/Gehaltsgruppe der bisherigen Gruppe des Mitarbeiters entspricht.

b) Ausgleichszahlungen bei Entgeltsminderungen nach Versetzung

3. Sollte eine Umsetzung eine Einkommensminderung des Mitarbeiters zur Folge haben, so findet folgende Regelung Anwendung:

Arbeitnehmer, die auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz umgesetzt bzw. versetzt werden oder an Umschulungsmaßnahmen teilnehmen, erhalten, sofern sie älter als 4o Jahre sind und eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 1o Jahren haben, nach Versetzungsmonat

- für die Dauer von 3 Monaten 1oo %
- für die Dauer von weiteren 3 Monaten 5o %

des Differenzbetrages zwischen altem und neuem Arbeitsverdienst.

4. Der einmalig errechnete Differenzbetrag zwischen dem bisherigen und dem neuen Verdienst, der auf der Basis des reinen Stundenverdienstes der letzten 13 Wochen bzw. des

normalisierten Monatsgehaltes der letzten drei Monate ermittelt wird, wird dem betroffenen Mitarbeiter monatlich nachträglich durch einmalige Ausgleichszahlung überwiesen.

Nach Ablauf der vorstehend erwähnten 6 Monate richten sich die Einstufung und Bezahlung des versetzten Mitarbeiters ausschließlich nach seinem neuen Arbeitsplatz und seiner Leistung.

Bei Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes mit einer höheren regelmäßigen Arbeitszeit ist von dem Monatsnormalverdienst auszugehen.

5. Ergibt sich durch die Versetzung für die Belegschaftsmitglieder für die neu zu verrichtende Arbeit eine gleichbleibende oder höhere Stammlohngruppe, so ist hiernach zu entlohnen.

6. Eine Versetzung des Arbeitnehmers ist nur möglich, wenn ihm ein zumutbarer neuer Arbeitsplatz zugewiesen wird. Ist der Mitarbeiter der Meinung, ein ihm zugewiesener neuer Arbeitsplatz sei ihm nicht zumutbar, so hat er dies vor einem paritätisch besetzten Ausschuß von vier Mitgliedern zu begründen. Die Mitglieder des Ausschusses werden je zur Hälfte vom Vorstand und Betriebsrat benannt. Der Ausschuß entscheidet abschließend darüber, ob der neue Arbeitsplatz dem Mitarbeiter zumutbar ist oder nicht.

   Lehnt der Mitarbeiter aus persönlichen Gründen eine Versetzung auf einen angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ab und wird er auf eigenen Wunsch auf einen Arbeitsplatz versetzt, auf dem die Verdienstmöglichkeiten geringer sind als auf dem angebotenen, wird bei der Gegenüberstellung der Verdienste nur der angebotene, aber abgelehnte Arbeitsplatz berücksichtigt.

7. Sollte innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten der Nachweis erbracht werden, daß die Anforderungen auf dem neuen Arbeitsplatz nicht erfüllt werden können, wird Abschnitt V. wirksam, sofern kein anderer zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann.

III. Versetzungen innerhalb des Konzerns

1. Belegschaftsmitglieder, denen ein anderer Arbeitsplatz in einem Werk des Konzerns angeboten wird, erhalten die Möglichkeit, sich über den neuen Arbeitsbereich umfassend zu informieren.

2. Abschnitt II., Ziffer 6., Absatz 1, gilt entsprechend.

3. Bei einer Versetzung innerhalb des Konzerns wird die Zeit der Betriebszugehörigkeit im Konzern im neuen Betrieb angerechnet.

4. Das Unternehmen erklärt sich bereit, bei der Wohnungsbeschaffung durch Inserate, Einschaltung von Maklern etc. den betroffenen Arbeitnehmer zu unterstützen. Die hierdurch entstehenden Kosten werden vom Unternehmen übernommen.

5. Bei einer notwendigen Wohnungsänderung werden die Umzugskosten übernommen.

6. Bei Verheirateten mit eigenem Haushalt, die versetzt werden, werden die durch die notwendige doppelte Haushaltsführung entstehenden Mehrkosten für die Dauer von längstens 12 Monaten in entsprechender Anwendung von § 8 und 6, Ziffer 11 und 12, des jeweils gültigen Bundes-Montage-Tarifvertrages übernommen.

7. Kündigt nach einer Versetzung an einem anderen Ort der neue Arbeitgeber innerhalb von 24 Monaten, so kann der Arbeitnehmer eine Unterstützung bei der ".....Stiftung" beantragen.

8. Die Versetzung eines Arbeitnehmers innerhalb des Konzerns muß zumutbar sein.Z.B. ist die Versetzung eines Lohnempfängers nach A, die eines Tarifangestellten nach A oder B zumutbar im Sinne dieser Regel. Bei Angestellten gehobener Qualifikation ist die angebotene Stellung zu berücksichtigen.

IV. X stellt zu Unternehmen der näheren Umgebung Verbindung her, um dort eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsmöglichkeiten bei den Firmen,
mit denen eine Anrechnung von Besitzstandsregelungen vereinbart wurde. Lehnen Belegschaftsmitglieder eine zumutbare Übernahme bei diesen Firmen ab, kommt die folgende Ziffer nicht zur Anwendung. Über die Frage der Zumutbarkeit entscheidet ggf. der paritätische Ausschuß. Im übrigen gelten die vorhergehenden Bestimmungen entsprechend.

V. Entlassungen

Leistungen bei Kündigungen

1. Die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer erfolgt unter Beachtung des Kündigungsschutzgesetzes und § 1o2 des Betriebsverfassungsgesetzes.

   Arbeitnehmer, deren Kündigung des Arbeitsverhältnisses im ursächlichen Zusammenhang mit den Betriebseinschränkungen steht, erhalten eine Abfindung, soweit sie die angeführten Voraussetzungen erfüllen.

   a) Für die betroffenen Arbeitnehmer richtet sich die Abfindung nach folgender Staffelung:

Betriebszugehörigkeit in Jahren	- Lebensalter in Jahren - bis 4o Jahre	41 b. 45 J.	46 b. 5o J.	51 b. 55 J.	56 b. 58 J.
	Anzahl der Brutto-Monatsverdienste				
ab 1o Jahren	1	2	3	4	5
ab 15 Jahren	2	3	4	5	6
ab 2o Jahren	3	4	6	7	7
ab 25 Jahren	4	6	7	8	8

Die errechneten Abfindungssummen sind Nettobeträge (siehe VIII). Der Berechnung der Abfindung wird das normalisierte durchschnittliche Monatseinkommen der letzten drei Monate ausschließlich Mehrarbeitsvergütung und Zuschläge, Aufwendungsersatz, einmaliger Zahlungen und Urlaubsmehrvergütungen zugrunde gelegt. Entschuldigte Fehlzeiten dürfen nicht zu einer Minderung des Durchschnittsverdienstes führen. Zeiten der Kurzarbeit bleiben unberücksichtigt.

b) Die Abfindungen werden bei Ausscheiden fällig.

c) Die Abfindung erhalten auch Arbeitnehmer, die vor dem Ablauf ihrer Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig ausscheiden.

2. Jubiläumsgeld

Ausgeschiedene Belegschaftsmitglieder, die innerhalb von 3 Monaten nach dem Ausscheiden ihr Dienst-Jubiläum begehen würden, erhalten eine Beihilfe in Höhe von 75 %, innerhalb von 6 Monaten von 5o % der üblichen Jubiläums-Gratifikation.

3. Werksdarlehen

Entlassene Belegschaftsmitgliedern wird gewährleistet, daß Werksdarlehen bzw. Lohn- oder Gehaltsvorschüsse in der vereinbarten Form zurückgezahlt werden können.

4. Stellenbewerbung und Vorstellung beim neuen Arbeitgeber

Den betroffenen Belegschaftsmitgliedern ist in Abstimmung mit dem betrieblichen Vorgesetzten zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz die erforderliche arbeitsfreie Zeit ohne Verdienstminderung zu gewähren. Hierzu gehört auch das Aufsuchen des Arbeitsamtes vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens, um sich über die Möglichkeiten einer Vermittlung zu informieren.

5. Werksrente

Die Frage, ob und inwieweit Belegschaftsmitgliedern, die nach Erfüllung der Wartezeit, aber vor Eintritt des Rentenfalles entlassen werden, zum Zeitpunkt des Rentenfalles ein Anspruch auf Zahlung einer Werksrente zusteht, richtet sich nach den dann geltenden gesetzlichen oder bundesweiten tariflichen Regelungen für die Metallindustrie.

6. Werkswohnung

Die Kündigung einer Werkswohnung bzw. einer werksgebundenen Wohnung ist frühestens fünf Jahre nach dem Ausscheiden möglich. Ist der Entlassene über 55 Jahre alt und gehörte mehr als 1o Jahre dem Betrieb an, so wird die Entlassung nicht zum Anlaß genommen, das Wohnverhältnis aufzukündigen.

VI. Härtefonds

Die X-AG ist bereit, für den Ausgleich besonderer Härten, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können, einen Härtefonds in Höhe von

DM 15.ooo,--

zur Verfügung zu stellen.
Aus diesem Fonds können auf Antrag Unterstützungen bis zum Ablauf von 18 Monaten nach dem Ausscheiden gezahlt werden. Voraussetzungen für Zahlungen ist grundsätzlich, daß es sich um Mitarbeiter zwischen dem 5o. und dem vollendeten 58. Lebensjahr - mit Ausnahme von Schwerbeschädigten und gleichgestellten Mitarbeitern - handelt, die nicht versetzt werden können und die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 4 Monate arbeitslos gewesen sind.
Darüber hinaus wird für Schwerbeschädigte und gleichgestellte Mitarbeiter, die nicht versetzt werden können, ein weiterer Betrag in Höhe von

DM 15.ooo,--

zur Verfügung gestellt, sofern sie grundsätzlich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vier Monate lang arbeitslos gewesen sind. Aus diesem Fonds kann in Notfällen auf Antrag eine Beihilfe gewährt werden.

Über die Anträge der Mitarbeiter oder des Betriebsrates entscheidet ein paritätisch besetzter Ausschuß, dessen vier Mitglieder je zur Hälfte vom Vorstand und Betriebsrat benannt werden.

Ein Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Härtefonds besteht nicht.

VII. Beilegung von Streitigkeiten

Ergeben sich bei der Anwendung dieses Sozialplanes zwischen der X-AG und den von der Betriebseinschränkung betroffenen Arbeitnehmern Meinungsverschiedenheiten, so werden der Vorstand und der Betriebsrat bemüht sein, eine Einigung herbeizuführen.

VIII. Sonstiges

Die in diesem Sozialplan genannten Beträge sind Nettobeträge, soweit eine Zahlung netto statt brutto steuerlich zulässig ist.

Lebensalter ist das beim Austritt eines Mitarbeiters bestehende.
Für die Betriebszugehörigkeit ist die beim Austritt echt erreichte Betriebszugehörigkeit maßgebend.

Die betroffenen Mitarbeiter sind verpflichtet, bei allen Maßnahmen im Rahmen dieses Sozialplanes mitzuwirken. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes.

IX. Inkrafttreten

Dieser Sozialplan tritt am 1. Dezember 1972 in Kraft und endet am 31. Dezember 1973.

Betriebsrat	Vorstand
Unterschriften	Unterschriften

Sozialplan Nr. 32

X - GmbH Ort, ... 1973

Werk A

S O Z I A L P L A N

aus Anlaß der Stillegung der Produktion im Betrieb .....

Die Geschäftsführung der X - GmbH und der Betriebsrat des Werkes A schließen aus Anlaß der für den Zeitraum März bis Juni 1973 geplaten Stillegung der ..... produktion im Betrieb I gemäß § 112 Betriebsverfassungsgesetz folgenden Sozialplan:

I.

Die X - GmbH wird unter Ausnutzung aller Möglichkeiten im Personaleinsatz dafür Sorge tragen, daß alle Mitarbeiter des Betriebes I (Lohn- und Gehaltsempfänger) andere Arbeitsplätze innerhalb des Werke zugewiesen bekommen, die eine Weiterbeschäftigung unter weitgehender Berücksichtigung der beruflichen Qualifikation und Erfahrung erlauben und im Rahmen des bis zur Produktionsstillegung erreichten sozialen Besitzstandes zumutbar sind.

II.

Sollte in Einzelfällen ein Einsatz gemäß Ziff. I. nicht sofort möglic sein, werden solche Mitarbeiter bei freiwerden geeigneter Stellen vor rangig berücksichtigt. Dabei sollte die Wartezeit nicht über ein Jahr andauern.

III.

Sollten sich für einzelne Mitarbeiter keine Einsatzmöglichkeiten in annähernd gleicher Qualifikation bieten, werden Umschulungsmaßnahmen durchgeführt, die es ermöglichen, den sozialen Besitzstand zu erhalte

IV.

Die aufnehmenden Betriebe bzw. Abteilungen werden angewiesen, die Neu zugänge aus Betrieb I im Rahmen des innerbetrieblichen Personaleinsatzes wie die Stammkräfte des eigenen Betriebes zu behandeln. Dies gilt insbesondere bei evtl. notwendig werdenden Weiterversetzungen auf Grund von Beschäftigungsschwankungen. Außerdem ist durch den aufnehmenden Betrieb zu gewährleisten, daß die notwendigen Anlernungen E Einarbeitungen möglichst unterbrechungsfrei durchgeführt werden könne

V.

Allen im Zusammenhang mit der Produktionsstillegung umgesetzten Mitarbeitern von Betrieb I wird ihr bisheriger Stundenlohn für die Daue von 12 Monaten ab Versetzung garantiert.

Der Lohngarantie liegt der in einer Referenzperiode von 12 Monaten vor der Umsetzung im Durchschnitt erzielte zuschlagsfreie Stundenlohn zugrunde. Die kalendarische Lage der Referenzperiode wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat noch festgelegt.

Sollte in Einzelfällen nach Ablauf von 12 Monaten die Erzielung des früheren Verdienstes noch nicht möglich sein, werden im Benehmen mit dem Betriebsrat geeignete Maßnahmen getroffen, die unzumutbare Härten in angemessenem Umfange ausgleichen.

Die Lohngarantie erfaßt auch Mitarbeiter, die schon vor der endgültigen Produktionsstillegung - etwa im Zuge einer allmählichen Produktionsreduzierung - versetzt werden bzw. im Zeitpunkt des Abschlußes dieser Vereinbarung im Hinblick auf die Stillegung bereits versetzt waren.

VI.

Mitarbeitern von Betrieb I, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, wird Gelegeheit gegeben, bereits vor der Altersgrenze auszuscheiden.

Darüber hinaus wird in dem möglichen und erforderlichen Umfange auch Mitarbeitern im übrigen Werk, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, ein vorzeitiger Austritt angeboten, um auf diese Weise Umsetzungsmöglichkeiten für Mitarbeiter von Betrieb I zu schaffen.

VII.

Alle in diesem Sozialplan vereinbarten Maßnahmen gelten auch für Mitarbeiter anderer Betriebsabteilungen, soweit sie ausschließlich oder überwiegend im Bereich des Betriebs I oder im unmittelbaren Zusammenhang mit der dortigen Produktion tätig waren und nach der Stillegung umgesetzt werden müssen.

VIII.

Mitarbeiter, die im Hinblick auf die Stillegung kündigen wollen, brauchen die Kündigungsfristen nicht einzuhalten.; der Austrittszeitpunkt ist jedoch unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange mit der Betriebsleitung zu vereinbaren. Entgelt für zuvielgewährten Urlaub, ebenso die Weihnachtsgrafikation, wird in solchen Fällen nicht zurückgefordert.

IX.

Von den Festlegungen dieser Betriebsvereinbarung unberührt bleiben alle Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

X.

Alle in Zusammenhang mit der Produktionsstillegung erforderlich werdenden personellen Maßnahmen werden nach einem Zeitplan durchgeführt, der möglichst frühzeitig zu erstellen und mit dem Betriebsrat zu erörtern ist.

Personalverwaltung und Arbeitseinsatzstelle werden die durchzuführenden Maßnahmen in laufender Beratung mit dem Betriebsrat vorbereiten und durchführen. Über Feststellungen und Erfahrungen, die zu zweckdienlichen Maßnahmen beitragen können, soll ein laufender gegenseitiger Informationsaustausch erfolgen.

Für den Betriebsrat:	X - GmbH
Unterschrift	Unterschriften

ozialplan Nr. 33

ieser Sozialplan ist von den gleichen Vertragspartnern abge-
chlossen worden wie der Sozialplan Nr. 32, betrifft aber eine
eitere Betriebsabteilung.

ie Regelung entspricht der des Sozialplans Nr. 32, so daß sich
in Abdruck erübrigt.

Sozialplan Nr. 34

Betriebsvereinbarung

zwischen der Firma
und dem Betriebsrat des Werkes dieser Firma wird zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Stillegung des Werkes entstehen, folgendes als Sozialplan vereinbart:

1. Abfindungen an Arbeitnehmer

Jeder Arbeitnehmer, dem aus Anlaß der Stillegung gekündigt wird, erhält eine Abfindung, die sich aus einem Grundbetrag und einem Steigerungssatz zusammensetzt; die Abfindung erhalten von diesen Arbeitnehmern auch solche, die das Arbeitsverhältnis einvernehmlich vor Ablauf ihrer Kündigungsfrist beenden.

Den Grundbetrag erhält jeder Arbeitnehmer mit mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit (Dienstjahr) in Höhe eines Bruttomonatseinkommens.

Zusätzlich zu dem Grundbetrag wird ein Steigerungsbetrag gewährt, der sich aus der Zahl der nach Vollendung des 25. Lebensjahres begonnenen Lebensjahre, dem Dienstalter und dem Bruttomonatseinkommen nach der Formel

$$\frac{(\text{Lebensalter} \text{ ./. } 25) \times \text{Dienstalter}}{100} \times \text{Bruttomonatseinkommen}$$

zusammensetzt.

Soweit eine Zeit vor dem 25. Lebensjahr durch Dienstzeit gedeckt ist, wird sie zur Hälfte den Lebensjahren nach Vollendung des 25. Lebensjahres zugeschlagen.

Das Bruttomonatseinkommen basiert auf dem Tariflohn und dem Tarifgehalt, die ab 1.4.1973 neu vereinbart werden. Hinzu tritt bei Leistungslöhnern der Prämiensatz nach dem Durchschnitt des letzten Quartals 1972, bei Zeitlöhnern und Angestellten die betriebliche Zulage, die sie im Dezember 1972 erhalten haben.

Lebens- und Dienstalter errechnen sich nach dem Tage des Ablaufs der individuellen Kündigungsfrist, und zwar auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich vorher beendet wird.

Die Abfindung wird bei Ausscheiden fällig.

In einzelnen Härtefällen, z. B. Alter bei 6o, Kriegsbeschädigung, Dienstzeit 13 Jahre, ist der sich aus der Formel ergebende Abfindungsbetrag erhöht worden. Die Erhöhung beträgt o,5 bis 4 Monatsgehälter. Unter den letzten 52 verbliebenenArbeitnehmern befinden sich verhältnismäßig viel solcher Härtefälle. Insgesamt ist eine solche Regelung in 12 Fällen getroffen worden.

Härtefälle

Wenn bei Arbeitnehmern wegen ihrer anerkannten Körperbeschädigung oder wegen ihres Alters (Überschreitung des 5o. Lebensjahres) Einzelhilfe erforderlich wird, wird diese in angemessenem Umfang gewährt. Zur einschlägigen Besprechung mit den Werksleitern kann der betroffene Arbeitnehmer ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen.

Zusätzlich ist vereinbart worden, daß bei Arbeitslosigkeit im Anschluß an das Ausscheiden aus dem Werk ..... das Arbeitslosengeld für bis zu 6 Monate von 9o % des Nettoeinkommens gewährt wird.

Neben dem Sozialplan ist der Haustarif, der vorgesehen hatte, daß die am 31.12.1972 ausgelaufenen Hauslohn- und -tarifsätze ab 1.4.1973 durch die neuen Verbandslohn- und -tarifsätze ersetzt werden sollen, dahin ergänzt worden, daß für die Monate Januar bis März 1973 eine Pauschalabgeltung erfolgt. Die Pauschalabgeltung erfolgt mit einem Globalbetrag von DM 4oo,--, wobei dieser Betrag deshalb gewählt worden ist, um keinerlei Präjudiz für die künftigen Tarifverhandlungen im Land ..... zu setzen.

Stellenbewerbung und Vorstellung beim neuen Arbeitgeber

Die zur Bewerbung für einen neuen Arbeitsplatz benötigte arbeitsfreie Zeit wird ohne Verdienstausfall gewährt. Notwendige Fahrtkosten werden erstattet, soweit nicht ein Anspruch gegen den möglichen neuen Arbeitgeber besteht. Voraussetzung für diese beiden Ansprüche ist eine Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes im einzelnen Fall oder die Vorstellung im Bereich der
oder bei der

Wiedereinstellung

Wegen der Stillegung ausgeschiedene Arbeitnehmer werden bei etwaiger Wiederaufnahme des Betriebes bevorzugt wieder eingestellt.

Die Betriebsvereinbarung vom 14.12.1972 ist gegenstandslos geworden.

Urlaubsgewährung für 1973

Arbeitnehmer, die bis zum 31.8.1973 ausscheiden, erhalten den anteiligen gezwölftelten Jahresurlaub; Arbeitnehmer , die nach dem 31.8.1973 ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.

Sozialplan Nr. 35

Betriebsvereinbarung

betreffend Sozialplan gemäß § 112 Betriebsverfassungs-Gesetz

zwischen der

X-Werke GmbH - nachfolgend X genannt -

und

dem Betriebsrat der X-Werke GmbH - nachfolgend Betriebsrat genannt -

X und Betriebsrat haben eine Betriebsvereinbarung betreffend einen Interessenausgleich gemäß § 112 Betriebsverfassungs-Gesetz am 12. November 1973 abgeschlossen.
Zum Ausgleich beziehungsweise zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern infolge der bevorstehenden Stillegung beziehungsweise Einschränkung des Betriebes entstehen werden, vereinbaren die Geschäftsleitung der X und der Betriebsrat hiermit gemäß § 112, Abs. 1 BetrVG den folgenden Sozialplan:

I. Abfindung der Mitarbeiter

1. Jeder Mitarbeiter, dem aus Anlaß der Stillegung beziehungsweise Einschränkung des Betriebes gekündigt wird, erhält eine Abfindung, die sich aus dem Grundbetrag, aus einem Steigerungsbetrag und dem Treuebetrag zusammensetzt.

2. a) Als Grundbetrag erhält jeder Mitarbeiter ein Brutto-Monatseinkommen.

   b) Zusätzlich zum Grundbetrag wird ein Steigerungsbetrag nach der Formel

$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit}}{\text{Divisor}}$$

   ergibt Brutto-Monatsverdienst gewährt.
   In Abhängigkeit vom Lebensalter gelten folgende Divisoren:

   bis vollendete 35 Jahre = 95
   bis vollendete 4o Jahre = 9o
   bis vollendete 45 Jahre = 8o
   bis vollendete 5o Jahre = 7o
   bis vollendete 65 Jahre = 65

   Als Lebensalter werden die vollendeten Lebensjahre und die angefangenen Monate bis zum Austrittstermin voll gerechnet.

Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit wird im Ein- und Austrittsjahr jeder angefangene Monat voll gezählt.

c) Für die Zeit ab 1. Oktober 1973 bis zum Termin seines Ausscheidens (angefangene Monate werden voll gerechnet) erhält jeder Mitarbeiter einen Treuebetrag in Höhe von DM 1oo,oo je Monat.

3. a) Die Abfindung gemäß 1.2. wird in ihrer Höhe entsprechend § 1o Kündigungsschutz-Gesetz begrenzt:

Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 2o Jahre dem Betrieb angehören, erhalten höchstens 18 Monatsverdienste. Mitarbeiter, die das 5o. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 15 Jahre dem Betrieb angehören, erhalten höchstens 15 Monatsverdienste, alle anderen Mitarbeiter erhalten höchstens 12 Monatsverdienste.

b) Mitarbeiter, die das 62. Lebensjahr vollendet haben, erhalten als Abfindung höchstens so viele Monatsverdienste, wie der Zahl der Monate zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Vollendung des 65. Lebensjahres entspricht, geteilt durch 2.

4. Die Abfindungen werden bei Ausscheiden fällig.

II. Härtefonds

Die X..... errichtet einen Härtefonds in Form einer Rückstellung von DM 1oo.ooo,oo. Dieser Härtefonds dient zur Milderung von wirtschaftlichen und sozialen Nachteilen, die diese Betriebsvereinbarung nicht erfaßt.
Der Fonds wird von 4 Mitgliedern verwaltet, von denen je 2 durch X und den Betriebsrat zu benennen sind. Aus diesem Fonds können Unterstützungen bis zum 31.12.1975 gezahlt werden.
Zum Beispiel können aus dem Härtefonds Zahlungen geleistet werden für Angehörige von Mitarbeitern, die innerhalb von 12 Monaten nach dem Ausscheiden sterben.

II. Sonstige Bestimmungen

gültig für Mitarbeiter, denen X aus Anlaß der Stillegung beziehungsweise Einschränkung des Betriebs gekündigt hat.

1. Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 45. Lebensjahr und eine 1ojährige Betriebszugehörigkeit vollendet haben, erhalten - wenn und so lange wie sie Arbeitslosengeld beziehen, längstens jedoch bis zur Dauer von 12 Monaten seit dem Ausscheiden - einen monatlichen

Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen monatlichen Arbeitslosengeld und 9o Prozent des bisherigen Netto-Einkommens. Der Bezug des Arbeitslosengeldes ist nachzuweisen. Der Anspruch auf die zusätzliche Zahlung entfällt, wenn der ausgeschiedene Mitarbeiter Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen könnte (65 Jahre).
Für die Berechnung des Netto-Einkommens gilt XII. entsprechend.

2. Mitarbeiter, die sich Umschulungsmaßnahmen nach den Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes unterziehen, können unter Anrechnung der Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz einen Zuschuß entsprechend der Differenz zwischen den Bezügen nach dem AFÖG und 9o Prozent des bisherigen Netto-Einkommens erhalten. Bezugsberechtigung und Umfang der Leistungen werden von den in II. genannten Personen bestimmt. Die Zuschußzahlung wird längstens bis 31. Dezember 1975 gewährt.

3. Ferner können Zuschußleistungen an Mitarbeiter gewährt werden, deren Arbeitseinkommen beim neuen Arbeitgeber gerin ist als bisher bei X.
Bezugsberechtigung und Umfang der Leistungen werden von den in II. genannten Personen bestimmt.

4. Mitarbeiter, denen X zu einem Stichtag im Jahre 1974 kündig erhalten den vollen tariflichen Jahresurlaub und ein entsprechendes Urlaubsgeld sowie die volle tarifliche vermögen wirksame Leistung für 1974. Das tarifliche 13. Monatseinkommen wird wie folgt gezahlt:

bei Ausscheiden bis einschließlich 31.3.1974 = 5o Prozent,

bei Ausscheiden bis einschließlich 3o.9.1974 = 75 Prozent,

bei Ausscheiden ab 1.1o.1974 = 1oo Prozent.

Urlaubsgewährung erfolgt entsprechend einer Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat.

5. Ausscheidende Mitarbeiter, welche bis zum 31. Dezember 1974 Dienstjubiläum ab 1o Jahren oder bis 31. Dezember 1975 ein Dienstjubiläum von 2o und mehr Jahren begehen würden, erhal die üblichen Jubiläumszuwendungen.

IV. Versetzungen

1. Soweit möglich, werden den betroffenen Mitarbeitern Arbeitsplätze bei der X in A. oder B. sowie in anderen zur ..... Gruppe gehörenden Unternehmen angeboten. Eine derartige Versetzung ist nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich.

2. Das Angebot einer Versetzung muß schriftlich erfolgen. Es muß die Bezeichnung der angebotenen Tätigkeit mit einer groben Aufgabenbeschreibung enthalten. Ferner müssen darin angegeben sein:

   Unternehmen und Betriebsort, Tarifgruppe, Monatsverdienst und eventuelle Umschulung. Das Angebot sollte eine gleichwertige Beschäftigung enthalten. Die Annahmefrist beträgt 1o Kalendertage (Ausland 14 Kalendertage).
   Die betroffenen Mitarbeiter können innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach der Versetzung kündigen und unterliegen dann noch den Bestimmungen dieses Sozialplanes. Von seiten des Arbeitgebers kann diesen Mitarbeitern frühestens nach Ablauf von 6 Monaten nach der Versetzung gekündigt werden. Mitarbeiter, denen innerhalb von 12 Monaten nach der Versetzung seitens des Arbeitgebers gekündigt wird, fallen auch unter diesen Sozialplan.
   Ausgenommen von dieser Regelung sind Kündigungen, die aus Gründen schuldhaften Verhaltens des Mitarbeiters erfolgen.

3. Die Auswahl der Mitarbeiter, denen ein Angebot gemacht werden kann, erfolgt unter Mitwirkung des Betriebsrates bei Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte.
   Mitarbeiter, denen ein anderer Arbeitsplatz angeboten wird, erhalten die Möglichkeit, diesen Arbeitsplatz auf Kosten der Firma zu besichtigen, bevor sie sich entscheiden.

4. Macht die Versetzung einen Wohnungswechsel erforderlich, so erhält der Mitarbeiter:

   a) eine Umzugskostenvergütung,

   b) firmenseitige Unterstützung bei Wohnungsbeschaffung,

   c) Trennungsentschädigung und Fahrtkosten.

   Die Leistungspflicht der X entfällt, soweit der neue Arbeitgeber die vorgenannten Leistungen übernimmt.

5. Ist im Zusammenhang mit einer Versetzung innerhalb der X eine Umschulung erforderlich, so übernimmt die X neben der Fortzahlung des Entgelts die Umschulungskosten. Bei einer Versetzung innerhalb des Konzerns übernimmt X die Kosten für eine ausreichende Grundsprachschulung.

6. Ist das Arbeitsentgelt eines innerhalb der X nach B. oder innerhalb der .....Gruppe versetzten Mitarbeiters geringer als bei X vor der Versetzung, so erhält er für 12 Monate den Unterschiedsbetrag monatlich ausgezahlt.
Hierbei wird entsprechend XII. das monatliche Bruttoeinkommen zugrunde gelegt.

V. Kündigungen

1. Firmenseitige Kündigungen wegen der Stillegung oder Betriebseinschränkung können erst nach Unterzeichnung dieses Sozialplanes sowie der Betriebsvereinbarung betreffend den Interessenausgleich ausgesprochen werden.
Die gesetzlichen und tariflichen Kündigungsfristen sind einzuhalten, auch falls eine Beschäftigung bis zum Kündigungstermin nicht möglich ist.

2. X kann Mitarbeiter vor Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeit freistellen. In diesem Fall hat sie das Arbeitsentgelt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzuzahlen. Das Arbeitsentgelt wird in diesem Fall wie das Urlaubsentgelt berechnet. Die Zeit der Freistellung kann nicht auf den Jahresurlaubsanspruch angerechnet werden. Freigestellte Mitarbeiter sind berechtigt, vor Ablauf der Kündigungsfrist eine andere Arbeit aufzunehmen. Die Aufnahme der anderen Arbeit ist X unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Mit Aufnahme der anderen Arbeit endet die Entgeltfortzahlung vorzeitig. Einen etwaigen Minderverdienst hat X jedoch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auszugleichen.

VI. Stellenbewerbung und Vorstellung beim neuen Arbeitgeber

Den betroffenen Mitarbeitern ist zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz die erforderliche Zeit ohne Verdienstminderung zu gewähren. In begründeten Fällen werden die notwendigen Fahrtkosten von X erstattet.

VII. Wiedereinstellung

Die X verpflichtet sich, die infolge der Stillegung oder Betriebseinschränkung entlassenen Mitarbeiter bevorzugt wieder einzustellen, sobald ein Bedarf an Arbeitskräften entsteht. Über die Anrechnung vormals erworbener Betriebszugehörigkeit wird dann zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat einvernehmlich entschieden.

VIII. Darlehen

Bei Darlehen, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens durch Kündigung der X wegen Stillegung oder Betriebseinschräkung noch einer Tilgungsverpflichtung unterliegen, wird im Einzelfall einvernehmlich zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat über den Rückzahlungsmodus entschieden.

IX. Wohnungen oder Wohnheim für Mitarbeiter

1. Allen von der Stillegung oder Betriebsbeschränkung betroffenen Mitarbeitern, die bei X in einer Werkswohnung oder im Wohnheim wohnen, beläßt X bis 31. Dezember 1975 das Wohnrecht, soweit der Arbeitnehmer oder seine Ehefrau/Ehemann die Wohnung für eigene Zwecke weiter nutzt. Die Bestimmungen günstigerer Mietverträge werden von dieser Regelung nicht berührt.

2. Darüber hinaus verpflichtet sich X für den Fall eines Verkaufs der Werkswohnungen oder des Wohnheims, dem Arbeitnehmer oder seiner Ehefrau/Ehemann das Wohnrecht nach IX. 1. bis zum 31. Dezember 1975 sicherzustellen.

X. Unterstützungseinrichtung

Da zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Sozialplanes nicht alle Einzelheiten in bezug auf die Unterstützungseinrichtung der X-Werke e.V. restlos geklärt werden konnten, werden von dem in II. genannten Personenkreis die abschließenden Formulierungen festgelegt.

XI. Auszubildende

Arbeitnehmer im Sinne dieser Vereinbarung sind auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Die Firma verpflichtet sich, sofern notwendig, sich dafür einzusetzen, daß die in Berufsausbidlung stehenden Arbeitnehmer in Ausbildungsverhältnisse des gleichen Berufes vermittelt werden.

XII. Abgrenzungen

Bei der Ermittlung der Brutto- und Netto-Monatsverdienste werden die Brutto-Effektiv-Monatsverdienste der Monate April bis einschließlich September 1973 zugrunde gelegt. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die bis zum Ausscheiden des Mitarbeiters eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen bei Beibehaltung des vorgenannten Berechnungszeitraumes. Entschuldigte Fehlzeiten dürfen nicht zu einer Minderung des Durchschnittsverdienstes führen. Urlaubsgelder und andere einmalige Sonderzahlungen bleiben unberücksichtigt.

XIII. Personenkreis

1. Die vorstehenden Leistungen werden allen Mitarbeitern gewährt, die in I. Ziffer 1 genannt sind einschließlich der Auszubildenden.

2. Mitarbeiter, die zu anderen Betrieben der .....Gruppe unter voller Dienstzeitanrechnung überwechseln oder innerhalb der X versetzt werden, haben mit Ausnahme von IV. keinen Anspruch aus dieser Betriebsvereinbarung.

3. Mitarbeiter, die gegen die Kündigung der X Klage beim Arbeitsgericht erheben oder erhobene Klagen nicht zurücknehmen, haben keinen Anspruch aus dieser Betriebsvereinbarung.

XIV. Schlußbestimmung

Diese Betriebsvereinbarung findet auch Anwendung auf solche Mitarbeiter, denen bis 3o.9.1975 als Folge der Stillegung bzw. Betriebseinschränkung aus betrieblichen Gründen gekündigt wird.

Ort, den 13. November 1973

X-Werke GmbH

Betriebsrat der X-Werke GmbH

Sozialplan Nr. 36

zwischen

der X-AG, ...

und

dem Betriebsrat der X-AG, Werk A

wird zur Regelung der bei der Betriebsänderung entstehenden sozialen und personellen Fragen gemäß §§ 111 und 112 Betriebsverfassungsgesetz folgendes vereinbart:

I. Geltungsbereich

1. Die Regelung dieses Sozialplanes gilt für alle X-Mitarbeiter, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sozialplanes in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis mit AG stehen und im Werk A beschäftigt sind.

2. Leistungen aus diesem Sozialplan erhalten X-Mitarbeiter nicht,

   a) die nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit bis zur oder anläßlich der Stillegung des Werkes bei X ausscheiden,

   b) deren Arbeitsverhältnis aus wichtigem, in ihrer Person liegenden Grund durch X gekündigt wird,

   c) die aufgrund einer Kündigungsschutzklage gegen eine aus Anlaß der Stillegung erfolgte Kündigung eine gerichtlich festgesetzte Abfindung erhalten.

3. Diese Regelung findet - beschränkt auf Ziffer II - Anwendung auf Mitarbeiter, die innerhalb von X versetzt werden.

II. Versetzungen

1. Die von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeiter sind nach Möglichkeit auf andere gleichwertige Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmens umzusetzen oder zu versetzen. Versetzungen erfolgen im Einvernehmen mit dem betroffenen Mitarbeiter. Entgegenstehende einzelvertragliche Regelungen sind nicht anzuwenden.

2. Das Angebot einer Versetzung muß schriftlich erfolgen. Es muß die Bezeichnung der angebotenen Tätigkeit mit einer Aufgabenbeschreibung und den Effektivverdienst unter Angabe der tariflichen Eingruppierung und sonstigen Zulagen enthalten. Den Betroffenen wird die Möglichkeit eingeräumt, sich über den neuen Arbeitsbereich zu informieren. Kommt eine Verlegung des Wohnsitzes infrage, so werden die Kosten für Wohnungsbesichtigung gemäß Richtlinie "Trennungsentschädigung und Umzugskosten für Mitarbeiter der Rangstufen I - V" erstattet.

3. Nach einer Versetzung an einen anderen Ort kann eine ordentliche Kündigung seitens der Firma erst nach Ablauf von 12 Monaten ausgesprochen werden.

4. Ist im Falle der Versetzung zur Übernahme eines gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsplatzes eine Umschulung erforderlich, so übernimmt das Unternehmen die Umschulungskosten, sofern sie nicht von anderen Stellen übernommen werden. Das gilt auch dann, wenn eine Umschulung zur Übernahme eines gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsplatzes in einem anderen Unternehmen erforderlich ist. Kann die Umschulung nur außerhalb der Arbeitszeit erfolgen, so ist diese Zeit wie Arbeitszeit zu vergüten.

5. Durch die Umsetzung, Versetzung oder Umschulung darf keine Lohn- oder Gehaltsminderung eintreten.

6. Entstehen dem Mitarbeiter infolge einer Versetzung höhere Fahrtkosten, so sind diese für die Dauer von bis zu 12 Monaten nach den Sätzen der öffentlichen Verkehrsmittel zu erstatten. Die Wahl des Verkehrsmittels steht dem Mitarbeiter frei.

7. Muß ein Mitarbeiter infolge der Versetzung seinen Wohnort ändern, so wird das Unternehmen den betroffenen Mitarbeiter bei der Wohnraumbeschaffung unterstützen. Die hierdurch entstehenden Kosten werden vom Unternehmen übernommen.

8. Bei einer Wohnungsänderung werden die Umzugskosten und die durch eine notwendige doppelte Haushaltsführung entstehenden Kosten gemäß der Richtlinie "Trennungsentschädigung und Umzugskosten für Mitarbeiter der Rangstufen I - V" erstattet.

III. Abfindungen

1. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis infolge der Betriebsänderung gelöst wird, ist eine Abfindung zu zahlen, die aus einem Grundbetrag und einem Steigerungsbetrag besteht.

2. Der Grundbetrag wird ohne Rücksicht auf Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gezahlt.
Er beträgt DM 3.2oo,--.

3. Zu dem Grundbetrag wird ein Steigerungsbetrag nach folgender Formel gezahlt:

$$\frac{\text{Alter x Betriebszugehörigkeit}}{1oo} = \text{Anzahl der Brutto-Monatsverdienste}$$

4. Für diejenigen Mitarbeiter, die nach Ziffer VI statt der Zahlung einer Abfindung die vorzeitige Pensionierung wählen können oder für die nach Ziffer VII Versorgungs-Ansprüche erhalten bleiben, wird die Abfindung gemäß Ziffern 1 - 3 für jeden vollen Kalendermonat zwischen der Vollendung des 58. Lebensjahres und dem Ausscheiden bei X um 1 % gekürzt.

5. Die Abfindung erhalten auch Mitarbeiter, die vor dem Ablauf ihrer Kündigungsfrist einvernehmlich das Arbeitsverhältnis beenden.

6. Mitarbeiter,

   die das 45. Lebensjahr und eine Betriebszugehörigkeit von 1o Jahren oder

   das 5o. Lebensjahr und eine Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren oder

   55. Lebensjahr und eine Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren

   vollendet haben, erhalten bei an das Ausscheiden aus dem Betrieb anschließender Arbeitslosigkeit eine weitere Abfindung, wenn und solange der Entlassene Arbeitslosengeld bezieht, längstens jedoch bis zur Dauer von 12 Monaten seit dem Ausscheiden. Die Abfindung wird monatlich in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Arbeitslosengeld und 9o % des bisherigen Netto-Monatsverdienstes gezahlt. Bei Bezug von Arbeitslosenhilfe wird das regelmäßige Arbeitslosengeld zugrunde gelegt.

IV. Höchstbeträge

Die Abfindungen nach III 1 - 4 werden in ihrer Höhe entsprechend § 1o Kündigungsschutzgesetz begrenzt:
Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 2o Jahre dem Betrieb angehören, erhalten höchstens 18 Monatsverdienste,

Mitarbeiter, die das 5o. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 15 Jahre dem Betrieb angehören, erhalten höchstens 15 Monatsverdienste,

alle anderen Mitarbeiter erhalten höchstens 12 Monatsverdienste.

V. Abgeltung sonstiger Ansprüche

1. Die Mitarbeiter erhalten für das Jahr 1974 ihren vollen Jahresurlaub und das zusätzliche Urlaubsgeld. Kann der Urlaub nicht in Freizeit gewährt werden, so ist er abzugelten.

2. Unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Betrieb erhalten die Mitarbeiter 3/4 der Jahresprämie einschließlich Treueprämie.

   Mitarbeiter, die über den 3o.9.1974 hinaus bei X beschäftigt sind, erhalten bei ihrem Ausscheiden die anteilige auf 1/4 aufgerundete Jahresprämie einschließlich Treueprämie.

3. Diejenigen Mitarbeiter, die bis zum Ende des auf das Ausscheiden folgenden Kalenderjahres ein Dienstjubiläum begehen würden, erhalten als zusätzliche Abfindung die im Unternehmen üblichen Jubiläumsgaben.

4. Mitarbeiter, die Leistungen aus den Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen erhalten, bekommen diese Leistungen sechs Monate nach dem Ausscheiden weitergezahlt.

5. Mitarbeiter, die bisher Akkord- und Prämienarbeit geleistet haben, wird, falls bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb diese Arbeiten nicht mehr angeboten werden, ihr persönlicher Durchschnittsverdienst, bezogen auf die letzten drei Monate vor Aufgabe der Akkord- oder Prämienarbeit garantiert.

6. Im Falle eines mit einer Abfindung im Rahmen des Sozialplanes verbundenen Austritts wird bei Wiedereintritt die frühere Dienstzeit nicht angerechnet.

VI. Vorzeitige Pensionierung

Mitarbeiter, die bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 58. Lebensjahr vollenden, können statt der Zahlung einer Abfindung (gem. Ziffer III) die vorzeitige Pensionierung wählen.

Hierfür gelten folgende Bestimmungen:

1. Die Mitarbeiter erhalten den ihnen nach den Richtlinien zu gewährenden Pensionsurlaub.

2. Die von X zu leistenden Versorgungsbezüge berechnen sich nach Maßgabe der Richtlinien.

3. Die anrechenbaren Leistungen der .....Pensionskasse, des ..... Pensionsvereins, der X-Unterstützungskasse sowie die anrechenbare Sozialversicherungsrente (d.h. die Erwerbsunfähigkeitsrente ohne Kinderzuschuß und ohne Anteile aufgrund von freiwilliger oder Höherversicherung) werden bis zu ihrer Gewährung gemäß Gesetz, Satzung oder Richtlinien durch Zahlung eines Wartegeldes, max. bis zur Höhe der Gesamtversorgung, ausgeglichen.

   Die Mitarbeiter sind verpflichtet, einen Antrag auf die genannten Leistungen, für die ein Ausgleich gewährt wird, zum frühestmöglichen Termin zu stellen. Um die Voraussetzungen für ein vorgezogenes Altersruhegeld in der Sozialversicherung zu erfüllen, haben sie sich ggf. arbeitslos zu melden.

4. Bis zur Zahlung einer Rente aus der Sozialversicherung übernimmt X die Beiträge zur Krankenversicherung, jedoch nur bis zur Höhe des bei der Mitgliedschaft in der BKK zu erbringenden Beitrages.

   Beiträge zur freiwilligen Weiterversicherung in der Rentenversicherung oder im ..... Pensionsverein werden nicht übernommen.

5. Der Mitarbeiter kann ein Arbeitsverhältnis außerhalb von X annehmen, soweit nichtdadurch berechtigte Firmeninteressen beeinträchtigt werden.

   Im Falle der Aufnahme einer kranken- und sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit entfällt die Zahlung des Beitrages zur Krankenversicherung.

II. Aufrechterhaltung von Versorgungsansprüchen

1. Mitarbeiter, die Mitglieder der ..... Pensionskasse sind, können die außerordentliche Mitgliedschaft erwerben, Mitglieder des ..... Pensionsvereins können zwischen einer freiwilligen Weiterversicherung und einer beitragsfreien Weiterversicherung wählen, vorausgesetzt, daß die jeweilige Satzung dies ermöglicht. X wird alle für die Weiterversicherung erforderlichen Erklärungen abgeben, übernimmt jedoch keine Beiträge für eine freiwillige Weiterversicherung.

2. a) Für Mitarbeiter, die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses 15 Dienstjahre und das 45. Lebensjahr vollendet haben, bleiben die Versorgungsansprüche aus der Gesamtversorgung und den Richtlinien für laufende Leistungen aus der X-Unterstützungskasse erhalten, auch wenn sie eine Abfindung nach Ziffer III bekommen.

   b) Soweit im Versorgungsfall Leistungen von der X-Unterstützungskasse GmbH zu zahlen sind, verpflichtet sich X, diese Leistungen als eigene zu erbringen, sofern die X-Unterstützungskasse dazu nicht in der Lage sein sollte.

   c) Die Versorgungsansprüche werden im Einzelfall zum Zeitpunkt des Ausscheidens nach Maßgabe der Richtlinien festgestellt und dem Mitarbeiter mitgeteilt. Die Höhe der Versorgungsansprüche bemißt sich nach dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 6o. Lebensjahres. Sie werden mit Eintritt des Versorgungsfalles entsprechend diesen Richtlinien in der mitgeteilten Höhe bezahlt.

VIII. Darlehen

Arbeitgeberdarlehen werden aus Anlaß des Ausscheidens infolge der Stillegung weder verzinst noch zur sofortigen Rückzahlung fällig.

IX. Härtefonds

1. Die X-AG errichtet einen Härtefonds von

DM 35.000,--.

Dieser Härtefonds dient zur Milderung von wirtschaftlichen und sozialen Nachteilen, die von dieser Betriebsvereinbarung nicht erfaßt sind.

2. Aus diesem Fonds können Unterstützungen bis zum 31.12.1975 gezahlt werden.

3. Der Fonds wird von vier Betriebsangehörigen verwaltet, von denen je zwei durch X-AG und dem Betriebsrat zu benennen sind.

X. Berechnung und Fälligkeit der Ansprüche

1. Bei der Errechnung der Brutto- und Netto-Monatsverdienste werden die Brutto-Effektiv-Monatsverdienste der letzten drei Monate vor dem Ausscheiden zugrunde gelegt. Entschuldigte Fehlzeiten dürfen nicht zur Minderung des Durchschnittsverdienstes führen.

2. Als Lebensalter wird das Alter zugrunde gelegt, das der Mitarbeiter in dem Kalenderjahr vollendet, in dem er ausscheidet. Das gleiche gilt für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit.

3. Die in dieser Vereinbarung geregelten Abfindungen sind beim Ausscheiden des Mitarbeiters fällig.

XI. Eintritt bei der ..... AG oder deren Tochtergesellschaften

1. Mitarbeiter, die anläßlich der Betriebsänderung mit der ..... AG bzw. deren Tochtergesellschaften einen Arbeitsvertrag schließen, erhalten die in den vorstehenden Bestimmungen genannten Leistungen nicht, soweit nicht nachfolgend etwas anderes vereinbart ist:

   a) Falls der Vertrag mit der ..... AG oder deren Tochtergesellschaft zu einem späteren Zeitpunkt als der Zeitpunkt des Ausscheidens bei X beginnt, erhalten sie, wenn und solange sie in der Zwischenzeit Arbeitslosengeld beziehen - jedoch längstens bis zur Dauer von 12 Monaten seit dem Ausscheiden - eine Abfindung entsprechend der Regelung in Ziffer III, 6.

b) Falls infolge einer anderen tariflichen Einstufung bei der ..... AG bzw. deren Tochtergesellschaften der dort erzielte Effektivverdienst niedriger ist als der in den letzten drei Monaten bei X erzielte Durchschnittsverdienst, erhalten sie eine einmalige Abfindung. Diese berechnet sich aus der Differenz zwischen dem von X einerseits und der ..... AG bzw. deren Tochtergesellschaften andererseits gezahlten Tariflohn (bzw. Tarifgehalt) für einen Zeitraum von 6 Monaten, bezogen auf die normale Arbeitszeit.

c) Die Zahlung der Jahresprämie einschließlich Treueprämie erfolgt entsprechend Ziffer V, 2.

d) Vermögenswirksame Leistungenwerden entsprechend Ziffer V, 4 gezahlt, soweit diese Leistungen nicht von der ..... AG bzw. deren Tochtergesellschaft erbracht werden.

2. Die Ausnahmeregelung nach Ziffer 1 entfällt für Mitarbeiter

a) deren Arbeitsverhältnis von der ..... AG bzw. deren Tochtergesellschaft innerhalb von 12 Monaten nach dem Beginn der Tätigkeit aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird,

b) die ihrerseits innerhalb von 3 Monaten nach Aufnahme ihrer Tätigkeit bei der ..... AG bzw. deren Tochtergesellschaft das Arbeitsverhältnis kündigen.

zu a +b) In diesem Fall werden die sonstigen in diesem Sozialplan vereinbarten Leistungen gewährt, auf die etwaige nach Ziffer 1 bereits gewährte Leistungen anzurechnen sind.

XI. Gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen

Soweit gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen die gleiche Materie regeln wie diese Betriebsvereinbarung, schließt ihre Inanspruchnahme die Anwendung dieser Betriebsvereinbarung in ihrer Gesamtheit aus.

II. Regelung von Meinungsverschiedenheiten

1. Ergeben sich bei der Anwendung dieser Vereinbarung zwischen der Unternehmensleitung und den betroffenen Mitarbeitern Meinungsverschiedenheiten, so sind sie im Einvernehmen mit dem Betriebsrat beizulegen.

2. Ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat nicht herzustellen, so entscheidet die für das Unternehmen zu bildende Einigungsstelle verbindlich.

Ort....., den März 1974

X-AG

Betriebsrat der X-AG

Werk A

ozialplan Nr. 37

etriebsvereinbarung

wischen

er Geschäftsleitung der

GmbH in A.

nd

em örtlichen Betriebsrat der
etriebsstätte A
er X GmbH

em. §§ 111, 112 BetrVG

1. Unter Berücksichtigung des vorliegenden Geschäftsvolumens ist eine Reduzierung der Belegschaft der Betriebsstätte in A. und eine gleichzeitige Überführung der Vertriebsorganisation und des ..... geschäfts von der X GmbH auf die Y AG in ..... erforderlich. Die Betriebsstätte A ..... der X GmbH wird auf die Y - AG überführt.

2. Der Inhalt dieser Betriebsvereinbarung berücksichtigt die schwierige Arbeitsmarktsituation im Raume A..... Sie wird zum Zwecke des Ausgleichs und der Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Belegschaftsmitgliedern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, abgeschlossen.

Die Geschäftsleitung wird alle notwendigen Schritte unternehmen, um möglichst vielen Belegschaftsmitgliedern, die freigestellt werden, andere zumutbare Arbeitsplätze beim Konzern, deren Beteiligungsgesellschaften oder bei anderen Unternehmen anzubieten. Dabei sollen soziale Härtefälle besonders berücksichtigt werden.

Für Belegschaftsmitglieder, die von der X - GmbH, A..... , zur Betriebsstätte B..... der Y - AG übertreten, gilt folgendes:

1. Die Y - AG tritt in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Sie wird innerhalb eines Zeitraumes von 1 Jahr keine Einkommensminderung vornehmen. Eventuelle Tariferhöhungen werden zusätzlich gewährt.

2. Die Y - AG rechnet die Dienstzeiten, die bei X - GmbH abgeleistet wurden, für alle gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen sozialen Leistungen voll an, jedoch nicht für das Ruhegeld.

Für das Ruhegeld werden nur 5o % dieser Dienstzeiten angerechnet.

3. Die Y - AG gewährt vom Zeitpunkt des Übertritts an ihre freiwilligen sozialen Leistungen.

   Die freiwilligen sozialen Leistungen der X - GmbH entfallen.

4. Die Y - AG wird Mitarbeitern, die nach B..... übersiedeln, innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren nur aus in der Person der betreffenden Mitarbeiter liegenden Gründen kündigen.

   Für Mitglieder, die nicht nach B..... übersiedeln, ermäßigt sich diese Frist auf 1 Jahr.

5. Für die Dauer eines Jahres stellt die Y - AG eine kostenlose Fahrgelegenheit zur Verfügung. Nach Ablauf dieses Jahres wird zwischen Vorstand und Betriebsrat der Y - AG beraten werden, ob die kostenlose Fahrgelegenheit weiterhin zur Verfügung gestellt werden soll.

   Sollte die Gestellung einer kostenlosen Fahrgelegenheit vor Ablauf des Jahres nicht mehr zumutbar oder nicht mehr wirtschaftlich sein, so wird zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat der Y - AG eine abweichende Regelung getroffen werden.

6. Die Kostenerstattung bei einem notwendigen Umzug nach B..... sowie die eventuelle Gewährung von Trennungsgeld richten sich nach den Konzern-Richtlinien.

7. In den Fällen, in denen das Belegschaftsmitglied bei einer vergleichbaren Wohnung am neuen Einsatzort eine höhere Miete zahlen muß, wird die Mietdifferenz bis zur Dauer von 12 Monaten von der Y - AG übernommen.

8. Es wird der notwendige Umzugsurlaub von 1 bis 3 Tagen gewährt.

9. Die Y - AG wird bei der Wohnungsbeschaffung behilflich sein.

1o. Die Mitarbeiter erhalten Ende März 1975 eine Zahlung von DM 6oo,-- und Ende Juni/September/Dezember je DM 2oo,-- zum Ausgleich der mit der Fahrt nach B..... entstehenden Belastungen.

11. Der Betriebsrat der Y - AG erhebt keinen Einspruch gegen die Einstellung der von der X - GmbH zur Y - AG übertretenden Belegschaftsmitglieder.

12. Der Vorstand der Y - AG wird Mitarbeiter der X - GmbH hinsichtlich der Aufstiegschancen nicht anders behandeln als Mitarbeiter der Y - AG.

13. Belegschaftsmitglieder, die bis zum 3o.6.1975 kündigen, werden so behandelt, wie solche, denen wegen der Betriebsänderung gekündigt wird.

V. Für Belegschaftsmitglieder, die in A..... verbleiben, gilt folgendes:

1. Ziff. III. 1. und 3. werden entsprechend angewendet.

2. Die Essensgeldregelung der Betriebsstätte A..... der X - GmbH bleibt bis zum 3o.9.1975 bestehen.

3. Im übrigen erklärt der Vorstand der Y - AG, daß zur Zeit nicht vorgesehen ist, eine Betriebsänderung in A..... im Sinne der §§ 111, 112/BetrVG vorzunehmen. In den nächsten 3 Jahren kann eine solche Betriebsänderung nur aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen vorgenommen werden. Eine beabsichtigte Betriebsänderung ist rechtzeitig und umfassend mit dem Betriebsrat zu beraten.

   Die Beteiligten sind sich darin einig, daß eine Verlegung des Zweigbetriebes ..... nach A..... keine Betriebsänderung im Sinne dieser Bestimmung ist.

V. Für Belegschaftsmitglieder, denen gekündigt wird, gilt folgendes:

1. Sie erhalten bei ihrem Ausscheiden eine Einmalzahlung, deren Höhe sich aus dem beigefügten Abfindungsplan ergibt. Bemessungsbasis für die Errechnung der Einmalzahlung ist hinsichtlich der Lebens- und Dienstjahre das Datum des Ausscheidens.

   Bemessungsbasis für das Monatseinkommen ist das vertragliche Monatseinkommen ohne Überstundenvergütungen und ohne etwaige Einmalzahlungen im Monat vor dem Ausscheidetermin.

2. Schwerbeschädigte erhalten neben den im Abfindungsplan vorgesehenen Abfindungen einen zusätzlichen Betrag von DM 1.ooo,--.

3. Jede Arbeitnehmerin, die unter das Mutterschutzgesetz fällt und zu deren Kündigung das Gewerbeaufsichtsamt seine Zustimmung erteilt, erhält für die Zeit vom Ausscheiden bis zum mutmaßlichen Ende der Schutzfrist pro Monat DM 15o,-- zusätzlich für jeden angefangenen Monat. Der Betrag ist fällig am Tage des Ausscheidens.

4. Die Geschäftsleitung der X - GmbH wird sich um die Zustimmung des Finanzamtes zur steuerfreien Auszahlung der Einmalzahlungen bemühen.

5. Auf die Rückzahlung des Weihnachtsgeldes wird verzeichtet.

6. Soweit in dieser Betriebsvereinbarung nichts anderes geregelt ist, werden alle Abfindungszahlungen mit dem Tage des Ausscheidens aus dem Betrieb fällig.

7. Hinsichtlich des Urlaubsanspruchs gelten die gesetzlichen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Bestimmungen.

8. Eine angemessene Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeldes zur Arbeitsplatzsuche wird gewährt.

9. Belegschaftsmitglieder, die selbst kündigen, erhalten die Abfindungszahlungen oder Leistungen sonstiger Art nur, wenn Geschäftsleitung und Betriebsrat der X - GmbH gemeinsam feststellen, daß ihnen ohnehin wegen der Betriebsänderung gekündigt worden wäre. Belegschaftsmitglieder, denen aus einem in ihrer Person liegenden Grunde gekündigt wird, haben keinen Anspruch auf diese Leistungen.

1o. Belegschaftsmitglieder ab vollendetem 59. Lebensjahr erhalten eine Abfindung, die zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der X - GmbH individuell vereinbart wird. Dabei ist auch berücksichtigen, daß das Belegschaftsmitglied Anspruch auf ein Arbeitslosengeld von 12 Monaten und anschließend Anspruch auf eine Sozialversicherungsrente gem. § 25 Abs. 2 AVG bzw. § 1248 Abs. 2 RVO (vorgezogenes Altersruhegeld nach einjähriger Arbeitslosigkeit) hat.

VI. Falls die Y - AG eine Umschulung für notwendig hält, werden die dafür entstehende Kosten von der Y - AG übernommen. Die gesetzlic Förderungs- oder Umschulungsmaßnahmen sind vorrangig in Anspruch zu nehmen.

VII. Die Geschäftsleitung der X - GmbH und der Vorstand der Y - AG we alle notwendigen Schritte unternehmen, um den Auszubildenden die Beendigung ihrer Ausbildung zu ermöglichen. Die beabsichtigten Maßnahmen sind mit den Eltern der Auszubildenden und dem Betriebsrat zu beraten.

Sollten Auszubildende wegen der Betriebsänderung ihre Ausbildung nicht zu Ende führen können, so erhalten sie eine zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der X - GmbH zu vereinbarend Einmalzahlung.

Geschäftsleitung Betriebsrat

....., den

DJ / LJ		bis u. 4o	4o-46	47-52	53- u. 59
bis u.	1	-	-	-	-
" "	2	5o	75	11o	15o
" "	3	65	9o	13o	175
" "	4	8o	11o	15o	2oo
" "	5	95	125	175	225
5 " "	1o	11o	15o	22o	3oo
1o " "	14	125	2oo	3oo	4oo
14 " "	18	165	3oo	4oo	5oo
18 " "	22	-	4oo	5oo	6oo
22 " "	25	-	5oo	6oo	7oo
25 und mehr		-	6oo	7oo	8oo

Die Einmalzahlung (mit Ausnahme der BM bis zu 1 DJ) beträgt mindestens DM 9oo,--

- 55 -

S O Z I A L P L A N Nr. 38

(Beschluß einer Einigungsstelle)

für die Arbeitnehmer der Firma X,
Bauunternehmung, ...

§ 1

Am Sozialplan nehmen alle Arbeitnehmer der Firma X teil, die bei Bekanntgabe der Betriebsstillegung am 28.2.1974 gegenüber dem Betriebsrat in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden haben. Auszubildende und Arbeitnehmer, die am Stichtag (28.2.1974) noch keine dreijährige Betriebszugehörigkeit erreicht hatten, nehmen am Sozialplan nicht teil.

§ 2

Die Firma X stellt für den Sozialplan einen Betrag von DM 3o.ooo,-- (i. W. Dreißigtausend Deutsche Mark) zur Verfügung.

§ 3

Dieser Betrag wird nach einem Punktsystem auf die Arbeitnehmer verteilt.
Jeder Arbeitnehmer erhält:

a) Für jedes vollendete Jahr der Betriebszugehörigkeit (Stichtag 28.2.1974) 1 Punkt.
Beginnend mit dem 11. Jahr der Betriebszugehörigkeit erhält er für jedes Jahr 2 Punkte.

b) Für jedes vollendete Lebensjahr (Stichtag 28.2.1974) ab dem vollendeten 5o. Lebensjahr erhält der Arbeitnehmer je 1 Punkt.

c) Für jedes unterhaltsberechtigte Kind (Stichtag 28.2.1974) erhält der Arbeitnehmer 5 Punkte, ebenso 5 Punkte für die Ehefrau, soweit diese in keinem steuerpflichtigen Arbeitsverhältnis gestanden hat (Stichtag 28.2.1974).

§ 4

Der Betrag (vergl. § 2)wird geteilt durch die ermittelte Gesamtpunktzahl, die sich aus der Gesamtsumme der den einzelnen Arbeitnehmern nach § 3 zustehenden Punkte ergibt.

Daraus ergibt sich der Geldwert für einen Punkt, der dann mit der jedem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Punktzahl multipliziert wird.

Dieses Ergebnis ergibt dann den jedem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Abfindungsbetrag.

§ 5

Die nach §§ 2 - 4 ermittelten Beträge werden wie folgt zu treuen Händen an die IG Bau - Steine - Erden, Verwaltungsstelle ....., gezahlt:

17 % am 2o. 2.1975
2o % am 3o. 6.1975
2o % am 3o. 9.1975
2o % am 31.12.1975
23 % am 31. 3.1976

Die Firma X ist berechtigt, die Beträge in höheren als den angegebenen Raten zu zahlen.
Soweit dies geschieht, ermäßigt sich der Prozentsatz der letzten noch zahlbaren Rate entsprechend.

§ 6

Zur Ermittlung der jedem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Punkte stellt die Firma X der IG Bau - Steine - Erden, Verwaltungsstelle ....., sämtliche erforderlichen Unterlagen zur Verfügung.

§ 7

Die Abwicklung dieses Sozialplans nimmt der Betriebsrat in Zusammenwirken mit der IG Bau - Steine - Erden, Verwaltungsstelle ....., vor.

§ 8

Es besteht Einigkeit, daß es sich bei den nach diesem Sozialplan zu zahlenden Abfindungen um solche handelt, die rechtlich ebenso zu behandeln sind, wie Abfindungen nach § lo Kündigungsschutzgesetz.

Ort, den 16. Dezember 1974 (ol/Gö.-)

Unterschrift

Sozialplan Nr. 39

Sozialplan der Firma....., München

1. 3 Monatsgehälter brutto ohne Zuschläge, ohne Berücksichtigung von Überstunden, aber mit Funktionszulage, max. jedoch 2.500,-- DM.

2. Für jedes angefangene Jahr der Betriebszugehörigkeit 250,-- DM.

3. Für das vollendete Lebensalter eines Mitarbeiters eine bestimmte Anzahl Punkte, jeden Punkt im Werte von 50,-- DM.

   bei 31 Jahren mit 10 Punkten beginnend,
   bis 55 Jahre auf 200 Punkte ansteigend,
   bis 61 Jahre auf 110 Punkte absinkend,
   von 14 - einschl. 30 Jahre und
   von 62 - 65 Jahre keine Punkte.

Quelle: IG Druck und Papier

Sozialplan Nr. 4o

Sozialplan für den Außendienst der X-GmbH

Zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern infolge der im Außendienst der X-GmbH bevorstehenden Betriebsänderungen entstehen, vereinbaren Geschäftsleitung - im folgenden "X" genannt - und Gesamtbetriebsrat der X-GmbH für den Außendienst der X (Verkaufskräfte und L+T-Personal) hiermit gemäß § 112 Abs. 1 BetrVG den folgenden Sozialplan.

1. Versetzungen

1.1. Die X wird alle Möglichkeiten ausschöpfen, den Mitarbeitern Arbeitsplätze in anderen Betrieben der X oder in anderen zur .....Gruppe gehörenden Unternehmen anzubieten.

Stimmt ein Mitarbeiter dem Angebot auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der X zu, wird er auf diesen Arbeitsplatz versetzt.

Als "Versetzung" im Sinne dieses Sozialplans gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters mit der X beendet wird und der Mitarbeiter anschließend ein neues Arbeitsverhältnis bei einer Konzernfirma eingeht.

1.2. Das Angebot einer Versetzung muß schriftlich erfolgen. Es muß die Bezeichnung des angebotenen Arbeitsplatzes mit einer groben Aufgabenbeschreibung enthalten. Ferner müssen darin angegeben sein: Unternehmen und Betriebsort, Tarifgruppe, Monatverdienst. Die Annahmefrist muß mindestens 1o Kalendertage betragen.

1.3. Einem Mitarbeiter können bis zur Kündigung nebeneinander oder nacheinander mehrere Arbeitsplätze angeboten werden. Wird ein Arbeitsplatz gleichzeitig mehreren Mitarbeitern angeboten, erfolgt die Auswahl unter den Bewerbern für die Besetzung des Arbeitsplatzes nach sozialen Gesichtspunkten.

1.4. Mitarbeiter, denen ein anderer Arbeitsplatz angeboten wird, erhalten die Möglichkeit, diesen Arbeitsplatz zu besichtigen, bevor sie sich entscheiden. Aus dieser Besichtigung dürfen den Mitarbeitern keine Lohn- bzw. Gehaltseinbußen entstehen. Die Kosten für die Besichtigung werden nach Maßgabe d allgemeinen Spesenregelung von der X übernommen.

1.5. Macht die Versetzung einen Wohnungswechsel erforderlich und wird diese Erforderlichkeit in der Versetzungsvereinbarung festgestellt, so erhält der Mitarbeiter Leistungen gemäß den bestehenden Regelungen.

1.6. Die Leistungspflicht der X entfällt, soweit der neue Arbeitgeber die vorstehenden Leistungen übernimmt.

1.7. Der Mitarbeiter erhält beim Überwechseln

- in einen anderen Betrieb der X ein Zwischenzeugnis,

- in ein anderes Konzernunternehmen ein endgültiges Zeugnis.

Das Zwischenzeugnis bzw. endgültige Zeugnis ist auf Verlangen auf Führung und Leistung auszudehnen.

1.8. Bietet ein anderes Konzernunternehmen einem Mitarbeiter einen Arbeitsplatz unter der Voraussetzung an, daß er sich umschulen läßt, so trägt die X die Umschulungskosten, soweit sie nicht von anderer Seite übernommen bzw. erstattet werden, z. B. aufgrund des Arbeitsförderungsgesetzes.
Die Übernahme der Kosten ist zeitlich begrenzt auf einen Zeitraum von 12 Monaten, gerechnet vom Ausscheiden des Mitarbeiters aus seinem bisherigen Arbeitsverhältnis.
(Beispiele: Umschulung einer Maschinenschreiberin zur Stenotypistin, eines Lagerarbeiters zum Kraftfahrer oder Kesselwärter, eines Kraftfahrers von Führerschein Kl. 3 auf Führerschein Kl. 2, Erwerb von Schreibmaschinenkenntnissen für kaufm. Angestellte) .

1.9. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 2 Jahren nach der Versetzung aus einem Grund, den der Mitarbeiter verschuldet hat, oder infolge einer von ihm ausgesprochenen Kündigung, so hat er der X bzw. dem neuen Arbeitgeber innerhalb des Konzerns für jeden Monat, den das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der 2-Jahresfrist endet, 1/48 folgender Leistungen zurückzuzahlen: Umzugskostenvergütung, Maklergebühr, Baukostenzuschuß, Renovierungskosten, doppelte Mietzahlung.

2. Vorpensionierungen

Mitarbeiter, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, können nach Maßgabe des Merkblattes "Erläuterungen einiger wichtiger Punkte bei Vorpensionierungen von Mitarbeitern des Außendienstes der X-GmbH" auf eigenen Wunsch mit Zustimmung der X vorpensioniert werden. Macht ein Mitarbeiter von dieser Möglichkeit Gebrauch, entfallen alle übrigen in diesem Sozialplan genannten Leistungen.

3. Kündigungen

3.1. Firmenseitige Kündigungen wegen der Betriebsänderung werden zu einem vor dem im Interessenausgleich genannten Termin nicht ausgesprochen.

3.2. Die gesetzlichen bzw. tariflichen Kündigungsfristen sind einzuhalten, auch falls eine Beschäftigung bis zum Kündigungstermin nicht möglich ist.
Merkblätter mit diesen Fristen stehen zur Verfügung.

3.3. Die X kann Mitarbeiter vor Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeit freistellen. In diesem Fall hat sie das Arbeitsentgelt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzuzahlen. Das Arbeitsentgelt wird in diesem Fall wie das Urlaubsentgelt berechnet. Die Zeit der Freistellung wird, soweit der Urlaub nicht schon vor der Freistellung gewährt ist, auf den anteiligen Jahresurlaubsanspruch angerechnet.

3.4. Zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz bei einem Unternehmen außerhalb des Konzerns ist dem Mitarbeiter ausreichende Freizeit zu gewähren, ohne daß eine Verdienstminderung erfolgt.

Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die aus Anlaß einer solchen nachgewiesenen Bewerbung anfallenden Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel in angemessener Höhe erstattet, soweit sie nachgewiesen und von anderer Seite nicht übernommen werden. Die Fahrtkosten für Vorstellungen außerhalb des Wohnortes und seiner näheren Umgebur werden in der Regel bis zu 5 Vorstellungen erstattet.

3.5. Freigestellte Mitarbeiter sind berechtigt, vor Ablauf der Kündigungsfrist eine andere Arbeit aufzunehmen. Die Aufnahme der anderen Arbeit ist der X unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Mit Aufnahme der anderen Arbeit endet die Entgeltfortzahlung.

4. Abfindungen

4.1. Eine Abfindung erhalten Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis wegen der Betriebsänderung firmenseitig gekündigt oder einvernehmlich aufgehoben wird, sofern sie entweder

- einen anderen Arbeitsplatz unter den in Ziff. 4.4. genannten Voraussetzungen nicht angeboten erhielten

oder

- ein Arbeitsplatzangebot, das diese Voraussetzungen nicht erfüllt, deshalb abgelehnt haben.

4.2. In anderen Fällen wird keine Abfindung gezahlt, insbesondere falls

4.2.1. ein Mitarbeiter sein Arbeitsverhältnis selbst kündigt,
(Anlage 1)

4.2.2. ein Mitarbeiter ein Angebot, das die Voraussetzungen der Ziff. 4.4. erfüllt, nicht oder nicht rechtzeitig annimmt.

4.2.3. ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf endet,

4.2.4. das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen - z.B. wegen Pensionierung, Vorpensionierung mit vorgezogenem Altersruhegeld, wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder aus Gründen im Verhalten des Mitarbeiters - beendet wird,

4.2.5. ein Mitarbeiter sein Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet.

4.3. Mitarbeiter, die eine Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit beantragt haben oder vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses beantragen, haben dies der X schriftlich anzuzeigen. Sie erhalten die Abfindung nur, falls der Antrag abgelehnt wird. Bis zur Entscheidung über den Rentenantrag wird die Auszahlung der Abfindung zurückgestellt. Der Mitarbeiter erhält jedoch zur Überbrückung der Zeit bis zur Entscheidung über den Rentenantrag monatliche Abschlagszahlungen, die - je nach Ausgang des Antrages - als Bevorschussung der Rente bzw. der Abfindungszahlung gelten.

4.4. Ein angebotener Arbeitsplatz gilt als zumutbar, falls neben den in Ziff. 1.2. genannten Voraussetzungen die folgenden Voraussetzungen sämtlich erfüllt sind:

4.4.1. - ein der Vorbildung oder Berufserfahrung angemessenes Aufgabengebiet

4.4.2. - mindestens den Tätigkeitsmerkmalen der bisherigen tariflichen Eingruppierung vergleichbare Eingruppierung

4.4.3. - mindestens gleicher Brutto-Monatsverdienst, wobei jedoch nur Lohn-/Gehaltsbestandteile berücksichtigt werden, die auch Grundlagen der Berechnung von allgemeinen Sonderzahlungen sind.

4.4.4. - die Dauer der Wochenarbeitszeit (einschl. einer eventuell pauschal abgegoltenen Mehrarbeit) 48 Stunden nicht überschreitet.

4.4.5. In den Fällen 4.4.2. und 4.4.3. gilt der angebotene Arbeitsplatz auch dann als zumutbar, wenn bei einer Versetzung innerhalb der X durch Ausgleichszahlungen gemäß Ziff. 5 über den dort genannten Zeitraum die materiellen Nachteile einer Mindergruppierung und/oder eines geringeren Monatsverdienstes am neuen Arbeitsplatz ausgeglichen werden.

4.4.6. Ist mit einem Versetzungsangebot ein Wohnungswechsel verbunden, werden bei der Beurteilung der Zumutbarkeit auch persönliche Gründe des Mitarbeiters voll berücksichtigt.

4.4.7. Andere als die vorstehend genannten Arbeitsbedingungen oder Arbeitsumstände bleiben bei der Frage, ob ein Angebot zumutbar ist, grundsätzlich außer Betracht und können somit keinen Anspruch auf Abfindung begründen.

.5. Die Höhe der Abfindung wird nach folgender Formel errechnet:

$$\frac{\text{(Lebensalter ./. 18) x Betriebszugehörigkeit}}{25} = \text{Zahl der Bruttomonatsverdienste (Abfindung)}$$

Neben vollendeten Lebensjahren und anerkannten vollen Dienstjahren werden bei der Errechnung der Abfindung auch volle Monate des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit mit je 1 1/2 berücksichtigt.

Die errechneten Abfindungen betragen jedoch in Anlehnung an die in § 1o Kündigungsschutzgesetz getroffenen Regelungen

bei Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, und dem Betrieb mindestens 2o Jahre angehören,
höchstens 18 Monatsverdienste,

bei Mitarbeitern, die das 5o. Lebensjahr vollendet haben, und dem Betrieb mindestens 15 Jahre angehören,
höchstens 15 Monatsverdienste,

in anderen Fällen

höchstens 12 Monatsverdienste.

.6. Bei Mitarbeitern, die das 61. Lebensjahr vollendet haben, wird die Abfindung in gleicher Weise berechnet. Sie erhalten jedoch als Abfindung höchstens 1/3 Monatsverdienst für jeden vollen Monat, der zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Vollendung des 65. Lebensjahres liegt.

4.7. Außerdem erhalten Mitarbeiter, die eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren haben und denen ein Anspruch auf Abfindung zusteht, zusätzlich zur Abfindung eine Sonderzuwendung in folgender Höhe:

beim Ausscheiden vor Vollendung einer 25-jährigen Betriebszugehörigkeit:

1/1o eines Monatsgehaltes/-lohnes für jedes über eine 15-jährige Betriebszugehörigkeit hinaus vollendete Dienstjahr;

beim Ausscheiden vor Vollendung einer 4o-jährigen Betriebszugehörigkeit:

2/15 eines Monatsgehaltes/-lohnes für jedes über eine 25-jährige Betriebszugehörigkeit hinaus vollendete Dienstjahre.

4.8. Für die Höhe der Abfindung sowie der Sonderzuwendung sind das Lebensalter und die anerkannte Dauer der Betriebszugehörigkeit am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend.
Als Monatsverdienst gilt bei Angestellten das Monatsgehalt, bei Lohnempfängern der 173fache Betrag des Stundenlohnes, und zwar einschließlich aller Lohn-/Gehaltsbestandteile, die bei der Berechnung allgemeiner Sonderzahlungen berücksichtigt werden, am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Lohn-/Gehaltsbestandteile, die nicht Grundlage der Berechnung von allgemeinen Sonderzahlungen sind, bleiben hingegen außer Betracht.

4.9. Die Abfindung und die Sonderzuwendung sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

5. Ausgleichszahlungen

5.1. Mitarbeiter, deren Monatsverdienst nach einer Versetzung innerhalb der X auf dem neuen Arbeitsplatz geringer ist als vor der Versetzung, erhalten eine einmalige Ausgleichszahlung, bei deren Ermittlung die Betriebszugehörigkeit und die Höhe der monatlichen Entgeltsdifferenz berücksichtigt werden.

Dies gilt auch für Mitarbeiter, die aus der X ausscheiden und in einen Konzernbetrieb wieder eintreten. In den letzteren Fällen wird die X sich bemühen, die Ausgleichszahlungen ganz oder teilweise als lohnsteuerfrei vom Finanzamt anerkannt zu bekommen.

5.2. Die Ausgleichszahlung erfolgt zum Zeitpunkt der Versetzung.

5.3. Sie umfaßt die Entgeltdifferenz für mindestens drei und höchstens dreißig Monate nach der Versetzung, und zwar in folgender Staffelung:

Betriebszugehörigkeit	Zahlung der Entgeltdifferenz für Monate
im 1. und 2. Jahr	3
nach 2 Jahren	4
nach 4 Jahren	6
nach 6 Jahren	9
nach 8 Jahren	12
nach 1o Jahren	15
nach 12 Jahren	18
nach 14 Jahren	21
nach 16 Jahren	24
nach 18 Jahren	27
nach 2o Jahren	3o

5.4. Die Ausgleichszahlung ist maximal auf die Höhe der Abfindung begrenzt, die ein Mitarbeiter gemäß Ziff. 4.5. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten würde.

5.5. Als Stichtag für die Ermittlung der Betriebszugehörigkeit und der Errechnung der monatlichen Entgeltdifferenz gilt der letzte Tag vor der Versetzung (Versetzungstermin).

5.6. Zur Berechnung der Entgeltdifferenz werden die Entgeltbestandteile herangezogen, die bei der Berechnung der allgemeinen Sonderzahlungen berücksichtigt werden. Darüber hinaus werden vermögenswirksame Leistungen in die Differenzberechnung einbezogen, soweit sie bei der aufnehmenden Konzernfirma DM 624,oo im Jahr unterschreiten. Bei der Differenzberechnung werden auch unterschiedliche Sonderzahlungen bei der X und der aufnehmenden Konzernfirma berücksichtigt.

5.7. Bei der Errechnung der monatlichen Lohndifferenz ist von 4,33 Wochenlöhnen auszugehen.

5.8. Wird ein Mitarbeiter innerhalb der X versetzt und ist der Monatsverdienst auf dem neuen Arbeitsplatz geringer, sind für die Errechnung der Entgeltdifferenz die tatsächlich am Versetzungstermin bestehenden Löhne/Gehälter zugrundezulegen.

5.9. Wird das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters mit der X beendet und geht der Mitarbeiter unmittelbar anschließend ein neues Arbeitsverhältnis bei einer Konzernfirma ein, gilt folgendes;

5.9.1. Hat die Konzernfirma die gleiche tarifliche Arbeitszeit wie die X, ist für die Errechnung der Entgeltdifferenz der/das tatsächliche am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnis bestehende Lohn/Gehalt bei der X und bei der Konzernfirma zugrundezulegen.

5.9.2. Ist die tarifliche Arbeitszeit bei der Konzernfirma höher als bei der X, sind für die Errechnung der Entgeltdifferenz bei Löhnen der X Lohn und der Lohn der aufnehmenden Konzernfirma jeweils mit der erhöhten Wochenstundenzahl (z.B. 43 Stunden) zu multiplizieren bzw. ist bei Gehältern vor der Errechnung der Entgeltdifferenz zunächst das X-Gehalt - entsprechend der höheren Arbeitszeit der aufnehmenden Konzernfirma - anzuheben.

6. Härtefälle

Die X stellt für die Regelung besonderer Härtefälle, die innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters eintreten, Mittel zur Verfügung, aus denen Beihilfen gewährt werden können. (Z.B. in Fällen langer Krankheit, die eine anderweitige Arbeitsaufnahme unmöglich macht oder zum alsbaldigen Verlust des neuen Arbeitsplatzes führt; Invaliditätseintritt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses; besonders lange Arbeitslosigkeit vor allem älterer Mitarbeiter; Tod eines ehemaligen Mitarbeiters innerhalb von 12 Monaten nach dem Ausscheiden).

Über die Bewilligung von Beihilfen entscheidet eine paritätisch zusammengesetze Kommission aus je zwei von der Geschäftsleitung und dem Gesamtbetriebsrat zu benennenden Mitgliedern.

7. Sonstige Bestimmungen

7.1. Für Rest-Darlehen ausscheidender Mitarbeiter gilt folgende Regelung:

7.1.1. Kfz-Darlehen

Mitarbeiter, die ihr Fahrzeug im Firmeninteresse eingesetzt und eine Kfz-Pauschale bezogen haben, können, falls sie das Fahrzeug nicht weiter benutzen wollen, dieses gemäß den Regelungen ..... der X-Kfz-Regelung der Firma zum Rückkauf anbieten. Falls diese Mitarbeiter das Fahrzeug weiterhin benutzen wollen, bleiben Zinssatz und Rest-Laufzeit der Darlehen unverändert.

7.1.2. Hypotheken-Darlehen

werden vertragsgemäß abgewickelt.

7.1.3. Sonstige Darlehen

können mit dem Abfindungsbetrag verrechnet werden, und zwar bis zur Höhe von 5o % dieses Abfindungsbetrages. Ein etwa darüber hinausgehender Darlehnsrest ist mit den im Darlehensvertrag festgelegten Raten zu tilgen, sowie vereinbarungsgemäß zu verzinsen. Kommt der Mitarbeiter nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit mehr als drei Raten in Verzug, so ist das restliche Darlehen einschließlich Zinsen sofort zur Zahlung fällig.

7.2. Scheidet ein Mitarbeiter bis zum 31.3. eines Kalenderjahres aus, so erhält er den halben tariflichen Jahresurlaub, bei Ausscheiden danach den gesamten tariflichen Jahresurlaub.

7.3. Etwaige gesetzliche oder tarifliche Abfindungen und Leistungen aufgrund dieser Betriebsvereinbarung schließen einander aus. Es findet die für den Mitarbeiter günstigere Regelung Anwendung.

7.4. Bei Mitarbeitern, die einen neuen Arbeitsplatz innerhalb der .....Gruppe erhalten, wird die bisher anerkannte Dauer der Betriebszugehörigkeit als Konzerndienstzeit anerkannt, sofern sie nicht eine Abfindung aus diesem Sozialplan erhalten haben

7.5. Die Ansprüche der .....Mitglieder gegen die Pensionskasse ..... werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berühr sie richten sich nach der Satzung der Pensionskasse.

7.6. Die Abfindung sowie etwaige Leistungen der Pensionskasse werd nicht bar ausgezahlt, sondern auf ein vom Mitarbeiter anzugebendes Konto überwiesen.

7.7. Die X wird Bewerbungen von entlassenen Mitarbeitern, die sich um eine Wiedereinstellung bewerben, bevorzugt behandeln und i Falle der Einstellung eine angemessene Regelung der Rückzahlu einer gewährten Abfindung treffen.

7.8. Mündliche Äußerungen und Erklärungen, die zugunsten aller ode einzelner Mitarbeiter über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung hinausgehen, sind nur verbindlich, falls sie firmenseiti schriftlich bestätigt werden.

7.9. Über die Durchführung dieses Sozialplanes - auch über etwaige Meinungsverschiedenheiten mit einzelnen Mitarbeitern - werden sich die X und der jeweils zuständige Betriebsrat laufend gegenseitig unterrichten. Alle eventuell auftretenden Schwierigkeiten sollten umgehend gemeinsam gelöst werden. Ist eine Erledigung nicht möglich, so bleibt die Anrufung des Arbeitsgerichts unbenommen.

Ort, ... Oktober 1974

X-GmbH

Gesamtbetriebsrat X-GmbH

Protokollnotiz

zu Ziff. 4.2.1. des Sozialplans

für den Außendienst der

X - GmbH

Die Abfindung erhält auch ein Mitarbeiter oder früherer Mitarbeiter, der sein Arbeitsverhältnis nach Abschluß des Interessenausgleichs gemäß § 112 BetrVG für das Lager, zu dem er gehört(e), gekündigt hat, sofern sein Arbeitsplatz lt. Interessenausgleich zum Fortfall vorgesehen war.

Alle anderen Kündigungen durch Mitarbeiter zwischen dem 1. Januar 1974 und dem Datum des Abschlusses des Sozialplans werden mit den Gründen, die zur Kündigung geführt haben, durch die Firma erfaßt und zusammen mit dem GesBR geprüft, ob eine Gleichstellung zu erfolgen hat. Das Ergebnis dieser Beratungen wird dem ausgeschiedenen Mitarbeiter durch die Firma mitgeteilt.